

Public Disclosure Authorized

COMMUNAUTE ECONOMIQUE DES ETATS DE L'AFRIQUE DE L'OUEST

CEDEAO



PROGRAMME DE RÉSILIENCE DU SYSTÈME ALIMENTAIRE D'AFRIQUE DE L'OUEST  
WEST AFRICA FOOD SYSTEM RESILIENCE PROGRAM (FSRP)

P172769

## Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) pour CEDEAO

Public Disclosure Authorized

Juillet 2021

## TABLE DES MATIERES

|                                                                                                                                                                        |                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| TABLE DES MATIERES.....                                                                                                                                                | 2                                   |
| LISTE DES TABLEAUX.....                                                                                                                                                | 2                                   |
| SIGLES ET ABREVIATION.....                                                                                                                                             | 3                                   |
| I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET.....                                                                                                                           | 4                                   |
| 1.2. Description du Projet.....                                                                                                                                        | 5                                   |
| 1.2.1. Objectif de développement du projet.....                                                                                                                        | 5                                   |
| 1.2.2. Composantes du projet.....                                                                                                                                      | 5                                   |
| II. OBJECTIFS DE L'ETUDE.....                                                                                                                                          | 8                                   |
| III. RESULTATS ATTENDUS.....                                                                                                                                           | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| IV. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre.....                                                                                                              | 9                                   |
| 4.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....                                                                                                          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL.....                                                                                                   | 10                                  |
| VI. Analyse des cadres juridiques et institutionnels en matière d'emploi et des conditions de travail...                                                               | 14                                  |
| 6.1. Cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de la CEDEAO.                                                               | 14                                  |
| 6.2. Les exigences de la Banque Mondiale en matière d'emploi et de condition de travail.....                                                                           | 16                                  |
| VII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE PAR LA CEDEAO DANS LE CADRE DU FSRP                                                                             | 17                                  |
| 7.1. Recrutement et traitement salarial.....                                                                                                                           | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 7.2. Temps de travail, temps de repos et congés.....                                                                                                                   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 7.3. Temps de repos et congés de la femme enceinte.....                                                                                                                | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 7.4. Liberté d'association.....                                                                                                                                        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 7.5. Rupture de contrat.....                                                                                                                                           | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| VIII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....                                                                                      | 18                                  |
| IX. PERSONNEL RESPONSABLE.....                                                                                                                                         | 19                                  |
| X. POLITIQUES ET PROCEDURES.....                                                                                                                                       | 19                                  |
| XI. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES.....                                                                                                          | 21                                  |
| XII. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....                                                                                                                            | 22                                  |
| XIII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....                                                                                                                    | 24                                  |
| XIV. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....                                                                                                                         | 26                                  |
| ANNEXES.....                                                                                                                                                           | 27                                  |
| Annexe 1 : Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants..... | 36                                  |

### LISTE DES TABLEAUX

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1 : Effectif prévisionnel du FSRP de la CEDEAO.....                            | 10 |
| Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre..... | 13 |

## **SIGLES ET ABREVIATIONS**

|          |                                                                                |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|
| AES      | Abus et Exploitation Sexuel                                                    |
| AFAO     | Association des Femmes de l'Afrique de l'Ouest                                 |
| AFSLD    | Dialogue des Dirigeants sur la Sécurité Alimentaire en Afrique                 |
| BAfD     | Banque Africaine de Développement                                              |
| BM       | Banque Mondiale                                                                |
| BIDC     | Banque d'Investissement et de développement de la CEDEAO                       |
| EES      | Evaluation Environnementale Stratégique                                        |
| EIES     | Etude d'impact Environnemental et Social                                       |
| CEDEAO   | Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest                        |
| COVID-19 | Maladie du Coronavirus 2019                                                    |
| CPLCC    | Consentement Préalable donné Librement et en Connaissance de Cause             |
| CGES     | Cadre de Gestion Environnementale et Sociale                                   |
| CILLS    | Comité Permanent Inter Etat de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel        |
| COEAF    | Conseil Ouest et Centre Africain pour la recherche et e développement Agricole |
| DAO      | Dossier D'Appels d'offre                                                       |
| EAHS     | Exploitation et Abus et Harcèlement Sexuel                                     |
| EES      | Evaluation Environnementale Stratégique                                        |
| FAO      | Organisation pour l'Alimentation et l'Agriculture                              |
| FIDA     | Fond International de Développement Agricole                                   |
| FSRP     | Programme de Résilience du Système Alimentaire                                 |
| IDA      | Association Internationale pour le Développement                               |
| MGP      | Mécanisme de Gestion des Plaintes                                              |
| NES      | Norme Environnementale et Sociale                                              |
| OCB      | Organisation Communautaire de Base                                             |
| OD       | Objectif de développement                                                      |
| OMC      | Organisation Mondiale du Commerce                                              |
| ONG      | Organisation Non Gouvernementale                                               |
| PMPP     | Plan de Mobilisation des Parties Prenantes                                     |
| PPP      | Partenariat Public Privé                                                       |
| UEMOA    | Union Economique Monétaire Ouest Africain                                      |
| UGP      | Unité de Gestion du Projet                                                     |
| VBG      | Violence Basée sur le genre                                                    |
| WILDAF   | Femmes Droit et Développement en Afrique                                       |

## I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET

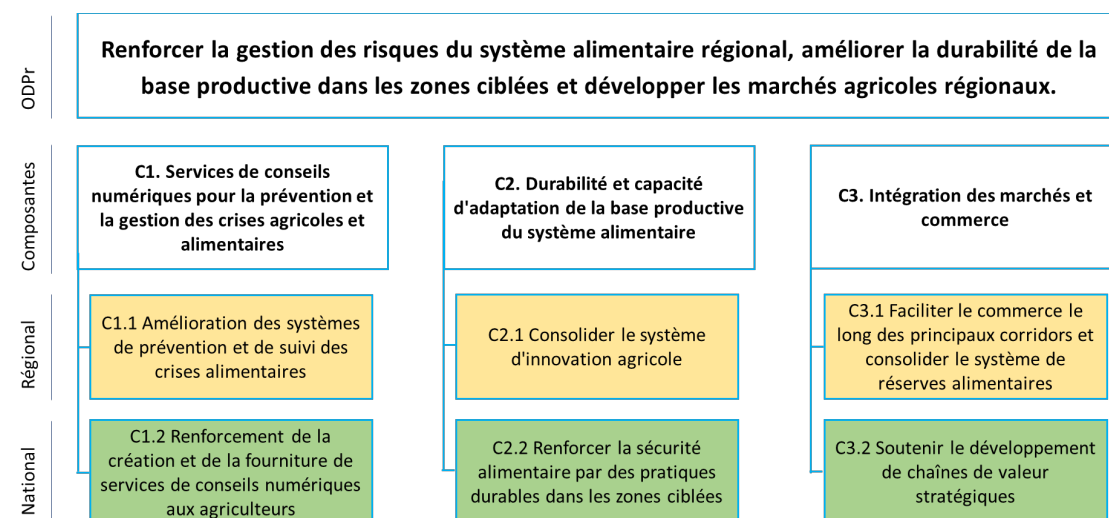
### 1.1. Contexte et justification

Après des décennies de progrès, le nombre et la proportion de personnes sous-alimentées sont passés de 31,9 millions (10,4 % de la population) en 2006 à 56,1 millions (15,1 %) en 2017 en Afrique de l'Ouest. Ce revirement est dû à la baisse et à l'instabilité accrue de la production alimentaire par habitant, qui est elle-même le résultat d'interactions complexes entre le changement climatique, la croissance démographique, l'érosion de la base de ressources naturelles et l'augmentation des conflits.

En réponse à ce défi complexe, le dialogue des dirigeants africains sur la sécurité alimentaire (AFSLD) a été organisé conjointement par la Commission de l'Union Africaine (CUA), la Banque Africaine de Développement (BAfD), le Fonds International de Développement Agricole (FIDA), l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) et la Banque Mondiale (BM). L'événement de lancement à Kigali en août 2019 a défini une vision d'un système alimentaire africain plus résilient réaliser grâce à une action conjointe des partenaires sous la direction des institutions africaines, en exploitant les avancées de la science et de la technologie par des approches intersectorielles. Pour contribuer à faire de cette vision une réalité, la Communauté Economique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et le Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) lancent un programme sur la sécurité alimentaire dans le cadre du changement climatique en Afrique de l'Ouest, facilité par la Banque mondiale.

Le Programme de Résilience du Système Alimentaire (FSRP acronyme en anglais) est un programme d'investissement régional phare d'environ 850 millions de dollars US) visant à renforcer la résilience du système alimentaire en Afrique de l'Ouest par une approche régionale stratégique. Le programme financera des investissements dans trois domaines thématiques qui se renforcent mutuellement : (1) Services de conseil numérique pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires ; (2) Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire (gestion durable des terres et des bassins versants, approches agro-écologiques) ; et (3) Intégration du marché et commerce (développement de la chaîne de valeur des aliments de base régionaux). Chaque domaine sera dirigé par une institution régionale mandatée (AGRYMET, CORAF, CEDEAO) pour assurer la coordination et renforcer les capacités durables.

Figure 1 : Structure et composante du FSRP



Le projet est conçu comme une approche programmatique multi phase (MPA). Cet instrument permettra de relever les défis complexes liés à la résilience du système alimentaire dans la mesure où il permettra de (i) garantir un engagement à long terme nécessaire pour mettre en place des mécanismes et des institutions durables et substantiels au niveau régional et (ii) d'adopter des approches cohérentes et permettre à un ensemble de pays plus ou moins prêts à accéder aux systèmes régionaux à des rythmes différentiels appropriés. Le fait d'échelonner l'adhésion des pays en fonction de leur degré de préparation permettra aux mécanismes régionaux de fonctionner avec un maximum d'efficacité.

Au regard des enjeux environnementaux et sociaux soulevés par la mise en œuvre de ce programme, ce projet a requis la préparation des instruments de sauvegardes environnementales et sociales pour être en conformité avec le cadre législatif et réglementaire de la CEDEAO et les Normes Environnementales et Sociales principalement la NES n°10 qui est applicable dans le cadre de ce projet et qui est relative à l'élaboration d'un Plan de Mobilisation des parties prenantes.

## 1.2. Description du Projet

### 1.2.1. Objectif de développement du projet

L'Objectif de développement du projet est de « Renforcer la gestion des risques inhérents aux systèmes alimentaires régionaux, améliorer la durabilité de la base de production dans les zones ciblées et développer les marchés agricoles régionaux. »

L'objectif de la Phase 1 du programme sera de : « Contribuer à accroître la résilience des systèmes alimentaires au Burkina Faso, au Mali, au Niger, en Sierra Leone, au Tchad et au Togo par des investissements dans la gestion des risques régionaux, le commerce des denrées alimentaires de base et la durabilité de la base de production. »

### 1.2.2. Composantes du projet

Le Commission de la CEDEAO est responsable de la mise en œuvre de la **Composante 3 : Intégration du Marché et Commerce** dont l'objectif est de développer le commerce des denrées alimentaires en Afrique de l'Ouest pour permettre une allocation efficace des excédents de production aux régions déficitaires et pour attirer les investissements dans l'agroalimentaire en s'attaquant aux contraintes contraignantes qui pèsent sur le développement des chaînes de valeur régionales des cultures vivrières le long de certains couloirs commerciaux ayant un impact élevé sur la sécurité alimentaire des petits exploitants. Il est prévu de réaliser les activités suivantes:

#### **Composante 3.1: Faciliter le commerce entre les principaux corridors et consolider le système de réserves alimentaires**

Cette sous-composante vise à soutenir la préparation et la mise en œuvre de réglementations et de politiques régionales solides pour renforcer l'environnement propice à l'expansion des marchés régionaux de la production agricole et des intrants. Plus précisément, il viserait (i) à améliorer l'environnement du marché des produits agricoles et des intrants; (ii) la rationalisation du commerce des produits agricoles et des intrants; (iii) le renforcement des institutions régionales (CEDEAO et UEMOA / UEMOA [1]) chargées d'assurer la régulation, le leadership et la coordination des marchés régionaux; (iv) la mise en œuvre du mécanisme de redevabilité du commerce et des marchés agricoles de la CEDEAO (EATM-Scorecard); (v) le renforcement des mécanismes régionaux et nationaux de gestion des réserves alimentaires; et (vi) soutenir l'émergence et la croissance des chaînes de valeur régionales.

#### Activités des sous composantes de la composante 3 du Projet

##### a. Amélioration de l'environnement du marché des produits agricoles et des intrants

| Actions                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Contribution au fonctionnement du Comité Interdépartemental pour l'Agriculture et l'Alimentation                                                         |
| • Renforcer la coopération régionale en matière de SPS, de normes et de standards                                                                          |
| • Adaptation, diffusion, vulgarisation et harmonisation des législations et politiques régionales relatives au commerce des biens et intrants agricoles    |
| • Mise en œuvre du <i>Programme de libéralisation du commerce de la CEDEAO</i> (ETLS) et de la ZLECA pour les produits et intrants agricoles               |
| • Analyse des performances - Politiques de la CEDEAO-UEMOA et des EM (Analyse ex ante, Analyse des performances, responsabilité mutuelle, » 'Benchmarking' |

**b. Rationalisation du commerce des biens et des intrants agricoles**

| Actions                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Définition et vulgarisation des normes techniques administratives de la CEDEAO relatives au commerce des biens et intrants agricoles                                  |
| • Renforcer la capacité du réseau des agences/offices nationaux de promotion des exportations en matière de commerce de produits et d'intrants agricole                 |
| • Développer un guichet spécifique sur le <i>système d'information commerciale de la CEDEAO</i>                                                                         |
| • Mise en œuvre de règles/pratiques harmonisées de contrôle et d'inspection des échanges aux principales frontières ou aux points de passage des marchandises agricoles |
| • Développement d'outils de capacité au niveau régional pour l'analyse locale (pays)                                                                                    |
| • Analyse des performances - Politiques de la CEDEAO-UEMOA et des EM                                                                                                    |

**c. Renforcer les institutions régionales (CEDEAO & UEMOA) chargées d'assurer la réglementation, le leadership et la coordination du marché régional**

| Actions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Appui aux mécanismes de consultation de la CEDEAO-UEMOA sur les échanges et les marchés de biens et d'intrants agricoles                                                                                                                                                                                                                                                  |
| • Définition d'arguments et d'analyses pour l'élaboration de la position de la CEDEAO dans le cadre des négociations internationales de l'OMC et des négociations continentales sur les biens et intrants agricoles (études spécifiques, consultations régulières, formations, participation aux organismes internationaux de normalisation : codex, CIPV, OIE, OMC SPS...) |
| • Mise en place d'une capacité interne d'analyse prospective et d'élaboration de documents stratégiques sur le commerce des biens et des intrants agricoles                                                                                                                                                                                                                 |

**d. Mettre en place le mécanisme de responsabilité de la CEDEAO en matière de commerce et de marché agricoles - Mécanisme de responsabilisation du commerce et du marché agricoles de la CEDEAO (EATM-Scorecard)**

| Actions                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Suivi & évaluation - Responsabilité mutuelle                                                                                            |
| • Conception et validation de l'EATM-Scorecard                                                                                            |
| • Renforcement des capacités des parties prenantes sur l'utilisation de l'EATM-Scorecard en organisant des formations régionales          |
| • Mise en œuvre de l'EATM-Scorecard en organisant des sessions de formation régionales sur le fonctionnement de la carte de pointage EATM |
| • Préparation des rapports bi-annuels de la CEDEAO sur le commerce agricole (collecte et validation des données, ateliers biannuels)      |

**e. Soutenir l'initiative de la Réserve Alimentaire Régionale**

| Actions                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Renforcer les outils et les capacités d'intervention de l'initiative de Réserve Alimentaire Régionale                                                                                                                                                             |
| • Soutenir la conception et l'opérationnalisation de mécanismes de financement durables pour les systèmes de stockage et de gestion des crises, en liaison avec la BIDC, les banques commerciales et de développement                                               |
| • Soutien institutionnel pour la première ligne (stockage local et communautaire) et la deuxième ligne de défense (stocks de sécurité nationale), par la mise en œuvre de stratégies nationales de stockage dans les États membres et le renforcement des capacités |

|                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| du système de gestion de la qualité alimentaire (notamment en ce qui concerne les Aflatoxines)                                                                                                                                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir la gouvernance, la gestion et le suivi et l'évaluation de la stratégie régionale intégrée de stockage (équipe technique de sécurité alimentaire, comité de gestion des réserves)</li> </ul> |

**f. Soutenir le développement de chaînes de valeur agricoles régionales et stratégiques inclusives**

| Actions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir l'émergence de champions régionaux de l'agriculture (agrégateurs ou opérateurs d'entrepôts) dans les principaux corridors (études de faisabilité)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement des capacités des organismes interprofessionnels régionaux et des organisations faîtières des chaînes de valeur régionales stratégiques (soutien à leur établissement, à la préparation et à la mise en œuvre de leur plans d'action)</li> </ul>                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Révision et opérationnalisation de la plateforme ECOAGRIS</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir le développement de partenariats public-privé pour la promotion, le plaidoyer et les investissements le long des chaînes de valeur régionales et stratégiques des produits et des intrants agricoles, par des consultations régulières des PPP, la capitalisation des 'success stories' des études de faisabilité sur les mécanismes de financement innovants des PPP</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les plateformes régionales de commerce agricole (par exemple les plateformes électroniques), y compris le système de traçabilité numérique</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils interactifs de gestion des données basés sur les données des pays</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## **II. PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)**

### **2.1 OBJECTIFS**

Dans le contexte du financement du projet FSRP, la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur l'emploi et les conditions de travail, requière que la CEDEAO, élabore les procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) sur la base des directives et des dispositions de la réglementation de la CEDEAO sur le travail et les dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale. L'objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et risques liés à la main d'œuvre dans le contexte du projet et déterminer les ressources nécessaires pour résoudre ces problèmes.

#### **2.1.1. Caractéristiques et types de travailleurs du projet**

La NES No. 2 a identifié quatre catégories de travailleurs de projet qui comprennent les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires. Tel que conçu, la mise en œuvre de la Composante 3 du projet nécessitera des travailleurs directs, des contractuels et des fournisseurs principaux. Il n'est pas envisagé que cette composante aurait besoin des employés des travailleurs communautaires.

##### **a) Les travailleurs directs du projet**

Les travailleurs directs du projet sont les employés recrutés par la CEDEAO/UGP pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ; on peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UGP pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation qui sont cités au tableau 1 ci-dessus. Au commencement ils seront au nombre de 10.

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.

##### **b) Les travailleurs contractuels**

Les travailleurs contractuels sont 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. Dans cette catégorie d'employées se trouveront les personnes employées ou recrutées par des entreprises qui ont un contrat avec le projet ( les entreprises de construction, les cabinets, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités. A ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini.

##### **c) Les personnes employées ou recrutés par les fournisseurs**

Les 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 matériels informatiques, etc.

Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UGP. C'est par exemple les enquêteurs, le personnel d'appui des consultants (firmes, ONG ou OPR) recrutés par l'UGP du FSRP. Le profil de ces travailleurs peuvent correspondre aux types suivants :

Tout personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduit qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAHS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect devront être mises en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet. La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur les risques de EAHS associés au projet, ainsi que sur

les standards de conduite du projet, les MGP, les services de prise en charge disponibles etc. contribueront à minimiser ces risques.

## **2.2 Utilisation de la main d'œuvre**

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs qui seront engagés dans la mise en œuvre de la Composante 3 du FSRP avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre. Les travailleurs du projet seront recrutés sur la base de non- discrimination lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet /ou les agences contractées pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

Il s'agit des :

- a) Travailleurs directs recrutés par la CEDEAO/UGP pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ; on peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UGP pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des parties prenantes dans le cadre du projet
- b) Travailleurs contractuels : 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
- c) Employés des fournisseurs principaux : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet

Tout personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduit qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAHS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect devront être mises en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet. La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur les risques de EAHS associés au projet, ainsi que sur les standards de conduite du projet, les MGP, les services de prise en charge disponibles etc. contribueront à minimiser ces risques.

## **2.2 Effectif des travailleurs de l'UGP**

La gestion opérationnelle du programme Régional du FSRP sera confiée à une Unité de Gestion de Projet (UGP) au niveau de la CEDEAO dont l'organisation, le fonctionnement et la composition seront définis par un acte réglementaire. Les missions principales de l'UGP seront :

- D'assurer la gestion et la supervision du projet
- De garantir une bonne allocation des ressources et passation des marchés
- D'assurer le suivi et l'évaluation du projet

- De préparer les rapports d'avancement trimestriels et annuels
- D'assurer la communication sur les activités du projet
- De coordonner l'intervention des différents partenaires et prestataires

Effectif prévisionnel des compétences à recruter par l'UGP du FSRP de la CEDEAO pour la mise en œuvre et le suivi des activités de la composante 3.1.

**Tableau 1 : Effectif prévisionnel du FSRP de la CEDEAO**

| Poste                                       | Nombre | Période de recrutement                     | Lieu d'affectation |
|---------------------------------------------|--------|--------------------------------------------|--------------------|
| Coordonnateur du projet                     | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Assistant à la coordination                 | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Responsable Spécialiste suivi et évaluation | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Responsable Communication et visibilité     | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Responsable Administratif et financier      | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Spécialiste en passation de marché          | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Spécialiste Environnemental                 | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Spécialiste Sociale                         | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Un chauffeur                                | 01     | Avant le démarrage des activités du projet | Abuja              |
| Total                                       | 10     |                                            |                    |

### III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Le FSRP de la CEDEAO mettra en œuvre la composante 3 du projet. **La Composante 3** : Intégration du Marché et Commerce dont l'objectif est de développer le commerce des denrées alimentaires en Afrique de l'Ouest pour permettre une allocation efficace des excédents de production aux régions déficitaires et pour attirer les investissements dans l'agroalimentaire en s'attaquant aux contraintes contraignantes qui pèsent sur le développement des chaînes de valeur régionales des cultures vivrières le long de certains couloirs commerciaux ayant un impact élevé sur la sécurité alimentaire des petits exploitants. Il est prévu de réaliser les activités suivantes:

- Amélioration de l'environnement du marché des produits agricoles et des intrants
- Rationalisation du commerce des biens et des intrants agricoles :
- Mettre en place le mécanisme de responsabilité de la CEDEAO en matière de commerce et de marché agricoles - Mécanisme de responsabilisation du commerce et du marché agricoles de la CEDEAO (EATM-Scorecard) ;
- Renforcer les institutions régionales (CEDEAO & UEMOA) chargées d'assurer la réglementation, le leadership et la coordination du marché régional ;
- Soutenir l'initiative de la Réserve Alimentaire Régional ;

- Soutenir le développement de chaînes de valeur agricoles régionales et stratégiques inclusives.

#### ▪ **Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

La mise en œuvre du FSRP de la CEDEAO ne comporte pas d'activités pouvant impliquer de travaux physiques. Toutes les activités envisagées dans la composante 3 du FSRP sont des activités softs de services intellectuels. Les risques associés pour la main-d'œuvre peuvent être liés aux accidents de travail lors des déplacements du staff ou des consultants, aux maladies professionnelles liées au surmenage, aux risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAHS) lors des ateliers ou séminaires en présentiel, des risques COVID-19 lors de rencontres physiques si les mesures barrières ne sont pas respectées.

**Accident de travail :** Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation, de suivi ou de supervisions par exemple.

**Une maladie professionnelle :** Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les troubles visuels, les maladies infectieuses, etc.

**Un incident** est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, conflit social avec l'UGP, problèmes de sécurité, etc.

**Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet\_:** dans certains pays, il prévaut un risque d'insécurité liés à la présence de bandes armées qui provoquent une situation défavorable pour une exécution sereine du travail. Les conditions d'insécurité favorisent souvent des risques d'EAHS, d'atteinte à l'intégrité et à la vie des prestataires de terrain.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre du FSRP CEDEAO sont les suivants :

#### ❖ **Risques d'accidents de la route**

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. 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, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les pays éligibles à la phase 1 du FSRP. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

#### ❖ **Risques d'atteintes morales et physiques**

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certains pays (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, pourraient réduire considérablement ces risques.

#### ❖ ***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, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du Projet.

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.

#### ❖ ***Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran***

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.

#### ❖ ***Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel) et/ou de violence contre les enfants***

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec d'autres acteurs. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences ou séminaires organisées par le Projet. Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble et cela pourrait déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

Un code de conduite (modèle en annexe) signé par tous les travailleurs du projet et strictement appliqué contribuera à atténuer les risques associés au EAHS.

#### ❖ ***Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet***

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes au niveau de certains pays membres du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les autorités locales ou les populations. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes dans les pays membre s'avère nécessaire.

#### ❖ ***Risques d'infection au COVID-19***

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées lors des réunions, conférences publiques, séminaires ou colloques.

**Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre**

| Activités sources de risques                                                            | Risques liés à la main d'œuvre                                                                                                                              | 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"> <li>• Respecter les consignes de sécurité de la CEDEAO</li> <li>• Entretenir des contacts avec les pays à visiter pour être informé de la situation sécuritaire dans la zone du projet</li> <li>• Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>• Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>• Recourir à des escorte en cas de nécessité</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                         | Accidents de circulation de la route                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;</li> <li>• Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>• Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;</li> <li>• Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                         | 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"> <li>• Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAHS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ;</li> <li>• Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires interdisant l'EAHS de façon claire avec les sanctions au cas de non-respect (voir l'Annexe 1);</li> <li>• Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAHS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ;</li> <li>• Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGAHP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAHS/VCE.</li> <li>• Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles.</li> </ul> |
|                                                                                         | Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différents pays ;</li> <li>• Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 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"> <li>• Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;</li> <li>• Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>• Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun</li> <li>• Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;</li> <li>• Former le personnel à la gestion du stress ;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| Activités sources de risques                                                         | Risques liés à la main d'œuvre       | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                      |                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                         |
| Aménagement de l'environnement de travail                                            | Risque de fatigue visuelle           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ;</li> <li>Alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.</li> </ul>                                                                                                                                                        |
| Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs | Divers risques d'atteinte à la santé | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins</li> <li>Effectuer une évaluation des risques et appliquer les mesures de prévention technique des risques d'accidents et de maladies,</li> <li>Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.</li> </ul> |

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.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, le projet élaborera des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé, Sécurité au Travail (SST) et adoptera l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

#### **IV. Analyse des cadres juridiques et institutionnels en matière d'emploi et des conditions de travail.**

##### **4.1. Cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de la CEDEAO.**

La CEDEAO a adopté une politique du travail et de l'emploi en 2009 à Abidjan à l'occasion de la conférence d'Abidjan réunissant les ministres du travail et de l'emploi des différents pays membre.

L'objectif de cette politique est de promouvoir une utilisation rationnelle des ressources humaines pour stimuler le développement de la sous-région. Les objectifs de cette politique du travail et l'emploi sont entre autres de :

- Favoriser l'harmonisation, la coordination, l'utilisation et la mise en œuvre de politiques et de programmes communs à travers les pays membres ;
- Assoir les bases de l'égalité de traitement sur le lieu de travail ;
- Soutenir l'éradication du travail des enfants ;
- Développer la promotion de la santé et de la sécurité au travail ;
- Assurer la protection des travailleurs/de l'emploi ;
- Renforcer le dialogue social ;
- Encourager la prévention et le règlement des différends ;
- Renforcer le syndicalisme ;
- Encadrer la migration de la main-d'œuvre etc.

La politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO vise à couvrir les domaines prioritaires suivants auxquels les États membres se sont engagés :

1. **Principe de subsidiarité** : qui définit et justifie la valeur ajoutée et les rôles respectifs de chacun des types de parties prenantes : régionales et internationales (Commission CEDEAO, OIT, organisations faîtière régionales) qui n'interviennent que dans les domaines où l'action nationale n'a pas été suffisamment efficace ; et les parties prenantes nationales constituées de représentants de l'État, de travailleurs et d'employeurs, de la société civile, etc.
2. **Réglementation du marché du travail et conditions d'emploi pour les secteurs formel et informel**. Cela implique la promotion et l'harmonisation globale des réglementations du marché du travail dans la région, et couvre le secteur formel et le secteur informel.
3. **Promotion de l'emploi digne et décent** : améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes; l'éradication du travail des enfants; l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail; l'éradication des écarts entre les sexes en matière d'emploi et de rémunération.
4. **Promouvoir la migration de la main-d'œuvre et l'intégration** : promouvoir les droits des travailleurs migrants ; l'élimination de la traite des personnes ; la création d'un environnement propice pour les migrants, en particulier ceux de la diaspora, pour le développement de leur pays.
5. **Travail des enfants**. La CEDEAO adopte les mesures nécessaires à l'éradication du travail des enfants ; encourager le développement et l'éducation de l'enfant ; décourager l'emploi des enfants ; et encourager l'évaluation tripartite des questions relatives au travail des enfants en ce qui concerne les questions de travail.
6. **Trafic de personnes**. La CEDEAO adopte les mesures nécessaires à l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail, y compris la mise en place d'un mécanisme tripartite d'évaluation des questions de traite en matière de travail.
7. **L'égalité des chances sur le lieu de travail**. Les États membres sont enjoins de promouvoir la trilogie suivante sur le lieu de travail : promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ; lutter contre la discrimination ; et l'intégration des personnes handicapées. À cet égard, toutes les États membres doivent s'attaquer aux dispositions législatives relatives à la lutte contre la discrimination et à la stigmatisation et aux questions d'intégration des genres afin que l'égalité des chances, l'égalité des salaires et l'égalité d'accès soient garanties à tous les citoyens et mises en œuvre.
8. **Systèmes de retraite adéquats, financièrement viables et modernes de sécurité sociale**. Les États membres sont enjoins d'assurer la sécurité du revenu et l'autonomie financière en particulier aux groupes défavorisés.
9. **Sécurité et santé au travail en milieu de travail**. Les États membres sont enjoins de promouvoir des mesures de santé et de sécurité au travail sur le lieu de travail et de fournir des soins de santé transfrontaliers à tous, en particulier en ce qui concerne le fléau du VIH/sida, du paludisme et des maladies infectieuses.
10. **Promotion du dialogue social et du tripartisme**. Les États membres sont enjoins de promouvoir la représentativité et l'inclusivité afin de prévenir/réduire/résoudre les conflits, de parvenir à une démocratie participative/industrielle et à l'harmonie sur le lieu de travail.

La CEDEAO a aussi élaboré, les directives sur les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres de la CEDEAO. Ce document comporte douze parties dont les plus importantes sont :

- Part II – Liberté de mouvement et liberté de travail
- Partie III – Droit à une rémunération équitable et à une protection salariale
- Partie IV – Droit à la protection de l'emploi
- Partie V – Égalité de traitement pour les hommes et les travailleuses
- Partie VI – Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs
- Partie VII – Protection de la sécurité et de la santé au travail
- Partie VIII – Respect de la dignité des hommes et des femmes travailleurs
- Partie IX – Liberté d'association et négociation collective
- Partie X – Droit à l'information, à la consultation et à la représentation
- Partie XI – Droit à la protection sociale

Il est important de souligner que ces directives de la CEDEAO concernant les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membre sont globalement remplies par l'ensemble des pays. En effet ; tous les pays de la CEDEAO ont adopté et mettent en œuvre un ensemble de dispositifs législatifs et réglementaires relativement complet sur le sur droit du travail et les conditions d'utilisation de la main d'œuvre.

L'ensemble des pays membre de la CEDEAO sont signataires des conventions et traités de l'OIT et des Nations Unis sur les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs.

#### **4.2. Les exigences de la Banque Mondiale en matière d'emploi et de condition de travail**

Les (10) normes environnementales et sociales définissent les obligations auxquelles l'emprunteur et le projet devront se conformer tout au long du cycle de vie du projet. La présente étude rentre dans le cadre des exigences de la **norme N°2 « main d'œuvre et conditions de travail »**, qui prévoit que « les emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines».

Les objectifs de la NES n° 2 du nouveau cadre environnemental et social de la Banque Mondiale sont :

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

Dans le chapitre qui suit, il sera présenté de façon succincte la réglementation et les directives applicables à la main d'œuvre et aux conditions du travail dans le cadre du FSRP de la CEDEAO.

## **V. GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DE COMPOSANTE 3 DU FSRP**

Les Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) préparées sur la base de la réglementation du travail de la CEDEAO et les dispositions de la NES 2 s'appliqueront dans le cadre de la mise en œuvre de la composante 3.1. du FSRP.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée dans le cadre du projet d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (les politiques et les normes de travail de la CEDEAO et le 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 régionale 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 et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre :

En matière de recrutement et de traitement salarial, les travailleurs du projet seront traités conformément aux politiques et directives de la CEDEAO en matière de travail et de main d'œuvre : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. »

En outre, conformément aux dispositions de la politique en matière de travail de la CEDEAO, l'employeur a obligation 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 ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; 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 EAHS et les VCE.

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 indiquent entre autres les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ... La NES 2 prévoit également la prise de mesure 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.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du programme du FSRP, 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 l'emploi de consultant par les

emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

## **V. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par les pays membres de la CEDEAO et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la politique et les directives d'harmonisation du travail. En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

- faire constater l'accident par les services compétents
- faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause
- informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie
- faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayants droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans
- soumettre un dossier à la structure de santé

Selon les directives régionales, le responsable d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la NES 2, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, seront définies et mises en œuvre dans le cadre du projet. Ainsi, lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires travaillent sur un site, les parties qui emploient ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de Santé, Sécurité au travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet FSRP. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les mesures environnementales et sociales des activités du FSRP ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient quasiment pas d'activités dangereuses. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de l'ESS2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

Au niveau de la protection des travailleurs lors de la mise œuvre du projet, l'UGP du FSRP CEDEAO suivra les mesures de l'OMS quant à cette pandémie en accord avec les gouvernements respectifs où les travailleurs vont se déployer. De plus, 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.

## **VI. PERSONNEL RESPONSABLE**

La mise en œuvre de la composante 3 du FSRP sera confiée à une Unité de gestion du projet (UGP) au sein de la CEDEAO basée à Abuja qui est responsable pour le recrutement des travailleurs directs.

Le Coordinateur du projet et le responsable des questions de ressources humaines au sein de l'UGP, seront responsable pour gérer le MGP, plus particulièrement le responsable des questions de ressources humaines sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

L'UGP sera également responsable (i) la formation des travailleurs directs, particulièrement les spécialistes en environnement, en développement social et en EAS/HS et VCE, (ii) la mise en œuvre et (ii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST). Le Coordonnateur du projet s'assure de la bonne exécution des différentes tâches confiées aux spécialistes dans le cadre de la mise en œuvre des PGMO.

Du reste, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. A ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

## **VII. POLITIQUES ET PROCEDURES**

Cette section décrit brièvement les informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet.

### **7.1 Santé et sécurité au travail**

Le Projet respectera les directives du CES, particulièrement par rapport à la sante et la sécurité au travail. Les employeurs sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. 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.

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UGP 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'UGP (NES 2).

Au niveau de la protection des travailleurs lors de la mise œuvre du projet, l'UGP du FSRP CEDEAO suivra les mesures de l'OMS quant à cette pandémie en accord avec les gouvernements respectifs où les travailleurs vont se déployer. De plus, 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.

Les accidents de travail (AT) et la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des travailleurs directs du projet seront sous la responsabilité de l'UGP 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 contractuels est assurée par une Agence d'assurance agréée.

### **7.2 Recrutement**

En conformité avec les politiques et directives de la CEDEAO en matière de travail et de main d'œuvre 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. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects liés au travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les conditions d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou le licenciement. Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites.

-Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires et ouvertes sans égard à l'appartenance ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, le sexe ou l'identité de genre. Le recrutement de candidates devrait être spécifiquement encouragé et promu, en particulier pour les femmes employées dans des rôles non traditionnels ou à des postes de supervision, et le projet devrait assurer une sensibilisation spécifique des femmes pour s'assurer qu'elles sont bien informées et conscientes des recrutements ouverts et appliquer.

- 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 poste 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.

### **7.3 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 du travail de la CEDEAO (y compris des conventions collectives 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.

En conformité avec la législation de CEDEAO 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. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects liés au travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les conditions d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou le licenciement. Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites.

### **7.4 Salaires**

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément aux politiques et directives de la CEDEAO en matière de travail et de main d'œuvre et les exigences de NES 2. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit de la CEDEAO ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Les retenues sur salaire sont des montants prélevés par l'employeur sur le salaire de l'employé pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de Sécurité Sociale dans les conditions prévues par la loi.

### **7.5 Temps de travail, temps de repos et congés**

Quant à la durée légale de travail des employés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, elle est de quarante heures par semaine dans tous les établissements publics

ou privés ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

La politique de travail et d'emploi de la CEDEAO traitent du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimum par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois ... Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

### **7.6 Temps de repos et congés de la femme enceinte**

Selon la politique de la CEDEAO et les directives sur les normes minimales, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

### **7.7 Rupture de contrat**

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté 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 dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. 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.

**7.9 Liberté d'association** La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les politiques et directives de la CEDEAO ainsi que les dispositions de NES 2, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer. Le projet sera mis en œuvre conformément au droit national.

## **8 7.10 AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI**

L'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

Le spécialiste en suivi évaluation de l'UGP du FSRP avec la direction des ressources humaines de la CEDEAO assureront conjointement le contrôle de l'âge des personnes recrutées dans le cadre du projet pour tous les contractants et fournisseurs du projet.

## 7.11 Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue dans le projet. En effet, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » selon les directives de la CEDEAO 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. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

### MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations sur le lieu de travail liées au processus de recrutement et sur le lieu de travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information de la direction. Un MGP sera disponible à tous les travailleurs directs, les contractuels et les sous-traitants (particulièrement si les entreprises font défaut à mettre en place un MGP fonctionnel) pour soulever les préoccupations sur le lieu de travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle des réclamations relatives à l'exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ces travailleurs seront informés du MGP au moment du recrutement et des mesures mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations des personnes concernées, en utilisant un processus compréhensible et transparent et dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution. Le MGP fonctionnera de manière indépendante et objective. Le projet établira une procédure MGP étape par étape pour les travailleurs du projet conformément à la NES 2, et elle sera décrite dans le manuel de mise en œuvre du projet. Le MGP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, fax, médias sociaux, etc.). Ce MGP n'est pas le même que celui à mettre en place pour les parties prenantes affectées par le projet. Le MGP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

#### 8.1 Structure MGP des travailleurs du projet

Pour atténuer les risques liés aux travailleurs directs, un MGP des travailleurs du projet sera établi.

**Premier niveau.** Le Responsable des ressources humaines au sein de l'UGP, sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires. Si le problème ne peut pas être résolu au premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.

**Deuxième niveau.** Le Commissaire des ressources humaines au sein de la CEDEAO est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au Commissaires pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans les sept prochains jours ouvrables.

#### 8.2 Structure MGP des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. En cas de plainte, les travailleurs contractuels doivent saisir le chef du personnel de l'entreprise qui en informe immédiatement le directeur des travaux. Ces derniers doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

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, l'UGP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des différends. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Tous les travailleurs auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous 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. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

### **8.3 Le règlement à l'amiable**

Conformément aux directives sur l'emploi de la CEDEAO, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend. Cette procédure ne s'applique pas aux cas de EAS/HS. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, la Direction des RH de la CEDEAO 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.

### **8.4 Le recours juridictionnel**

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail 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.

### **8.6 Règlement du conflit individuel de travail**

La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes :

pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'organe de médiation compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre des cas, l'organe de médiation de la CEDEAO dresse un PV de non conciliation signé de lui-même

ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- *Procédure devant la cour de justice de la CEDEAO* : le PV de non-conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président de la cour de justice compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de la non conciliation. L'organe compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située dans un des pays membres de la CEDEAO, en un lieu autre que celui du travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

### **8.7 Règlement de conflit collectif**

La procédure de règlement de conflit collectif suit les phases ci-après :

- *Phase de conciliation* : En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'organe de médiation de la CEDEAO. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une inspection régionale du travail. A l'issue de la tentative de conciliation, la Direction Générale du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.
- *Phase d'arbitrage* : En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le Directeur Général du Travail soumet obligatoirement le différend au Conseil d'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage. Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par la politique de travail de la CEDEAO et dont les exigences sont consignées dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

## **IX GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

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

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

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la politique nationale et aux directives de le CEDEAO 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/séviices sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

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

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.

## **X. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail de la CEDEAO et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. 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 ont 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'UGP 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'UGP 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 griefs, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes mentionné ci-dessus.

## ANNEXES

## Annexe 1 : Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

### Généralités

Le but des présents Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et les violences contre les enfants (VCE) consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG/EAHS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG/EAHS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- Créer une prise de conscience concernant les VBG/EAHS et de VCE, et :
  - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
  - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG/EAHS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

### 1. Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou

pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »<sup>1</sup>. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **Exploitation et atteintes sexuelles**
  - **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).
  - **Atteinte sexuelle** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
  - **Harcèlement sexuel**
    - Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.).
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>2</sup>, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité,

---

<sup>1</sup> Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs

<sup>2</sup> L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail<sup>3</sup>, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile. • **Sollicitation malintentionnée des enfants** : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

- **Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet** : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- **Mesures de responsabilité et confidentialité** : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG/EAHS et de VCE.
- **Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES)** : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- **Enfant** : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **Protection de l'enfant** : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE
- **Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- **Consultant** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- **Entrepreneur** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.
- **Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de

---

<sup>3</sup> L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

- **Procédure d'allégation d'incidents de VBG/EAHS et de VCE** : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG/EAHS ou VCE.
- **Code de conduite concernant les VBG/EAHS et les VCE** : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG/EAHS et les VCE.
- **Équipe de conformité VBG/EAH et la VCE (EC)** : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de VBG/EAHS et VCE.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Auteur** : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG/EAHS ou de VCE.
- **Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG/EAHS et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- **Survivant/e (s)** : la ou les personnes négativement touchées par la VBG/EAHS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG/EAHS ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

## 2. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- i. Code de conduite de l'entreprise : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG/EAHS et de VCE ;
- ii. Code de conduite du gestionnaire : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iii. Code de conduite individuel : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

## CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre, l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

### Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

### Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
  - i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
  - ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

## Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG/EAHS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG/EAHS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

### Exploitation et atteintes sexuelles

- i. **Exploitation sexuelle** : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).
  - ii. **Atteinte sexuelle** : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
  - iii. **Harcèlement sexuel**
  - iv. Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. **Faveurs sexuelles** — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
  15. À moins qu'il n'y ait consentement<sup>4</sup> sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
  16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAHS ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
  17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAHS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG/EAHS et de VCE du projet.

---

<sup>4</sup> Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG/EAHS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

### **Mise en œuvre**

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG/EAHS ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG/EAHS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG/EAHS et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
  - i. La Procédure d'allégation des incidents de VBG/EAHS et de VCE pour signaler les incidents de VBG/EAHS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
  - ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et
  - iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG/EAHS et VCE.

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

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

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

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

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

Date : \_\_\_\_\_

## CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

#### Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG/EAHS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG/EAHS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG/EAHS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAHS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

#### *La mise en œuvre*

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
  - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
  - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
  - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
  - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
  - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
  - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
    - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
    - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAHS ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
  - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAHS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.

5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
  - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG/EAHS et les VCE ;
  - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
  - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG/EAHS et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG/EAHS et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG/EAHS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG/EAHS et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG/EAHS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAHS et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

### **La formation**

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
  - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
  - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG/EAHS et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG/EAHS et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
  - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et

- ii. Les VBG/EAHS et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG/EAHS et de VCE.

### ***L'intervention***

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG/EAHS et la VCE :
- i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG/EAHS et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG/EAHS et VCE approuvé ;
  - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG/EAHS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
  - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAHS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
  - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
  - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
  - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAHS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAHS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAHS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
- i. L'avertissement informel ;
  - ii. L'avertissement formel ;
  - iii. La formation complémentaire ;
  - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
  - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
  - vi. Le licenciement.
18. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG),

l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

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

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

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

Date : \_\_\_\_\_

## CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

### Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

#### Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants (VCE)

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

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

#### *Pendant que je travaillerai sur le Projet, je consens à :*

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG/EAHS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement<sup>5</sup> de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant

<sup>5</sup> Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une

le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAHS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

***En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :***

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

***Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles***

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

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

***Sanctions***

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

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;

---

telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense

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

*Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAHS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAHS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.*

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

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

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

Date : \_\_\_\_\_

## CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

### Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

#### Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants (VCE)

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

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

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

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

12. À moins d'obtenir le plein consentement<sup>6</sup> de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAHS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

***En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :***

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

***Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles***

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

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

***Sanctions***

---

<sup>6</sup> Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

*Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAHS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.*

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

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

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

Date : \_\_\_\_\_