

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union-Discipline-Travail

**MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA JEUNESSE ET
DE L'EMPLOI DES JEUNES**

**BUREAU DE COORDINATION DES PROGRAMMES EMPLOI
(BCP-Emploi)**



**PROJET EMPLOI JEUNE ET DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES (PEJEDEC)- PHASE 3 (P172800)**



**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE
(PGMO)**

Octobre 2021

SOMMAIRE

SIGLES ET ACRONYMES	4
LISTE DES TABLEAUX	5
CLARIFICATION CONCEPTUELLE	6
I - INTRODUCTION.....	7
1.1 – Contexte du projet	7
1.2 - Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)	8
II - GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LA CADRE DU PROJET.....	9
2.1 – Effectifs de travailleurs du projet	9
2.2 - Caractéristique des travailleurs du projet	9
2.3 – Délais de couverture des besoins de main d'œuvre.....	11
2.4 – Travailleurs contractuels.....	11
2.5 - Travailleurs migrants.....	11
2.6 – Partenaires du projet	11
III – EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	13
3.1 – Composantes et activités du projet.....	13
3.2 – Principaux risques liés à la main d'œuvre.....	15
IV – BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITION GENERALE.....	21
4.1 – Cadre légal du travail.....	21
4.2 - Disposition préliminaire du code du travail	21
4.3 – Contrat et condition de travail	21
V – BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	23
5.1 – Travailleurs vulnérables	24
5.2 – Affiliation Caisse Nationale de Prévoyance et Sociale	24
VI – PERSONNEL RESPONSABLE.....	25
VII – POLITIQUES ET PROCEDURES.....	26
7.1 – Disposition et procédure en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle	26
7.2 – Disposition et procédure en cas de travail forcé	27
7.3 – Disposition et procédure en cas de travail d'enfant	27
7.4 – Egalité du genre	28

VIII – AGE D’ADMISSION A L’EMPLOI	29
IX – CONDITIONS GENERALES	30
X - MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	31
XI - GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	34
11.1 – Exploitation et / ou harcèlement, abus sexuels et violence basée sur le genre en milieu professionnel.....	34
11.2 – Personnes vulnérables	35
11.3 – Conformité aux disposition juridiques et aux directives du présent PGMO	35
XII - TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	36
XIII – EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	37
ANNEXES	38

SIGLES ET ACRONYMES

AEJ	Agence Emploi Jeune
AGEFOP	Agence Nationale de la Formation Professionnelle
AGEROUTE	Agence de Gestion des Routes
AGR	Activités Génératrices de Revenus
ANDE	Agence Nationale De l'Environnement
ARDCI	Assemblée des Régions et Districts de Côte d'Ivoire
AVEC	Association Villageoise d'Epargne et de Crédit
BCP-E	Bureau de Coordination des Programmes Emploi
CCD	Contrat à durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CGRAE	Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
EFTP	Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MPJEJ	Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes
NES	Norme Environnementale et Sociale
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PEJEDEC	Projet Emploi Jeunes et Développement des Compétences
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
THIMO	Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre
UCP	Unité de Coordination du Projet
UVICOCI	Union des Villes et Communes de Côte d'Ivoire

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif et caractéristiques des travailleurs directs du PEJEDEC 3.....	9
Tableau 2 : Partenaires institutionnels.....	11
Tableau 3 : Partenaires de développement.....	11
Tableau 4 : Structures publique et semi-publique.....	11
Tableau 5 : Secteurs privés / société civile.....	12
Tableau 6 : Composante du projet.....	13
Tableau 7 : Principaux risques liés à la main d'œuvre	16

CLARIFICATION CONCEPTUELLE

- **Travailleur** : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République de Côte d'Ivoire, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, et toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire).
- **Travail forcé** ou obligation : c'est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire).
- **Contrat de travail** : c'est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, moyennant rémunération (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire).
- **Personne handicapée** : est considérée comme personne en situation de handicap, toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouvent compromises (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire).
- **Migrants** : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail.
- **Contractuel** : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.
- **Personne physique** : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.
- **Personne morale** : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.
- **Fonction publique** : ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelle, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la République, dans les services des collectivités territoriales décentralisées.

I - INTRODUCTION

1.1 – Contexte du projet

La Côte d'Ivoire a été durement affectée par les crises sociopolitiques successives traversées depuis 2002. En effet, ces situations de crise ont surtout conduit à un ralentissement général des activités économiques dans le pays et à la dégradation des services sociaux de base ainsi que le tissu social. L'une des problématiques majeures dont fait désormais face le pays dans ses tentatives de redressement du tissu socioéconomique reste l'emploi des jeunes.

Pour relever les défis liés à l'emploi des jeunes, le Gouvernement ivoirien a bénéficié de l'IDA, en juillet 2011, d'un don de 50 millions d'US\$, ensuite une phase additionnelle de 50 millions d'US\$ pour le financement du Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC). Au regard des résultats très satisfaisants obtenus, le gouvernement s'engage à nouveau avec le soutien de la Banque mondiale en vue de la pérennisation du PEJEDEC dont la phase 3.

Dans le cadre du PEJEDEC 3 et en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères hétéroclites et dans le souci de disposer d'outil approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre, ainsi que du respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale notamment la NES 2 « Emploi et conditions de travail », il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de procédures de gestion harmonieuse de l'utilisation et la gestion de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres à chaque agent. L'objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du PEJDEC. Elles permettront de :

- a. Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- b. Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- c. Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- d. Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines y compris des environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ;
- e. Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- f. Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- g. Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, ;
- h. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

L'objectif de développement du projet (PDO) est d'améliorer les possibilités de développement des compétences et d'emploi temporaire des jeunes femmes et hommes, et de renforcer certains systèmes aux niveaux central et régional en Côte d'Ivoire.

1.2 - Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Si la législation ivoirienne n'oblige pas les employeurs à élaborer un plan de gestion de la main d'œuvre, la banque mondiale l'exige pour les projets qu'elle finance et / ou dont elle participe au financement et qui sont soumis aux normes environnementales et sociales. Ainsi la mise en œuvre de la troisième phase du Projet Emploi Jeunes et Développement des Compétences (PEJEDEC 3) requiert l'élaboration d'un plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO). Le PGMO est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du PEJEDEC 3. Il s'articule autour de ces points ci-après :

- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans du projet ;
- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales ;
- Bref tour de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Age d'admission à l'emploi ;
- Conditions générales ;
- Mécanismes de gestion des plaintes ;
- Gestion des fournisseurs, contractants et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

II - GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LA CADRE DU PROJET

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels, ainsi que les délais de couverture des besoins de main d'œuvre, les travailleurs contractuels et les partenaires du projet.

2.1 – Effectifs de travailleurs du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre de la phase 3 du PEJEDEC, peut être employée, toute personne physique ou morale de toute nationalité répondant aux profils des besoins exprimés.

La mise en œuvre du projet nécessitera diverses structures / organes d'exécution (y compris les groupements communautaires et des ONG / Associations) sous la coordination et la supervision des collectivités territoriales et du BCP-Emploi. A ces structures / organes, s'ajoutent divers prestataires et sous-traitants devant intervenir à différents niveaux du projet. Il est donc difficile à ce stade, d'estimer le nombre de travailleurs du projet. Toutefois, on peut estimer une moyenne de huit (08) travailleurs par structure / organe d'exécution qui sont au nombre de cinq (05) et environ cent trente-quatre (134) mille jeunes qui bénéficieront des différentes activités du projet.

Concernant l'Unité de Coordination du Projet (BCP-Emploi), il comptera une quarantaine (40) d'experts, composée des agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés.

2.2 - Caractéristique des travailleurs du projet

Le projet sera mis en œuvre par divers travailleurs de sexe masculin ou féminin, locaux, migrants nationaux ou étrangers dont l'âge requis est d'au moins seize (16) ans et ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. L'âge des jeunes qui seront sélectionnés pour les activités de la phase 3 du PEJEDEC oscillerait entre 18 et 40 ans.

Sous l'hypothèse d'un besoin en main d'œuvre du PEJEDEC 3 équivalent ou approximativement égal à celui du PEJEDEC 2, l'estimation ci-dessous faite sur la base du Plan de passation des marchés du PEJEDEC 2 permet de projeter l'effectif et les caractéristiques des travailleurs directs du PEJEDEC 3. Les caractéristiques des travailleurs directs du PEJEDEC 3 sont mentionnés dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : Effectif et caractéristiques des travailleurs directs du PEJEDEC 3

TITRE DU POSTE	MISSION	STRUCTURE D'EMPLOI	TYPE DU CONTRAT	EFFECTIF
1. Un Chef de projet	Coordination du PEJEDEC 3	BCP- Emploi	CDD	01
2. Coordonnateur Adjoint du PADES	Passation des marchés	BCP- Emploi	CDD	01
3. Un Spécialiste en Passation des Marchés	Passation des marchés	BCP- Emploi	CDD	01
4. Un(e) chargé(e) de la logistique	Gestion logistique	BCP- Emploi	CDD	01
5. Un(e) Comptable	Comptabilité	BCP- Emploi	CDD	01
6. Un Comptable Principal	Comptabilité	BCP- Emploi	CDD	01
7. Un spécialiste en Sauvegarde Environnementale	Sauvegarde environnementale	BCP- Emploi	CDD	01
8. Un(e) Spécialiste en Suivi Evaluation	Suivi évaluation	BCP- Emploi	CDD	01
9. Un(e)Assistant(e) en Suivi-Evaluation	Suivi évaluation	BCP- Emploi	CDD	01

TITRE DU POSTE	MISSION	STRUCTURE D'EMPLOI	TYPE DU CONTRAT	EFFECTIF
10. Spécialiste en genre et inclusion sociale	Genre et inclusion sociale	BCP- Emploi	CDD	01
11. Spécialiste en Informatique	Gestion et Administration du SI	BCP-Emploi	CDD	01
12. Spécialiste junior en Informatique et application digitale	Informatique et application digitale	BCP- Emploi	CDD	01
13. Chargée de Communication et des Relations Publiques	Communication et des Relations Publiques	BCP- Emploi	CDD	01
14. Un(e) Assistant(e) en communication	Information et communication	BCP- Emploi	CDD	01
15. Un(e) Assistant(e) comptable	Comptabilité	BCP- Emploi	CDD	01
16. Assistante de Direction	Assistance de Direction	BCP- Emploi	CDD	01
17. Un(e) Assistant(e) pool	Assiste le chargé de projet	BCP- Emploi	CDD	01
18. Assistante chargée de la Base de Données	Base de Données	BCP- Emploi	CDD	01
19. Chauffeurs	Course et conduite véhicule	BCP- Emploi	CDD	03
20. Responsable de la Cellule Gestion Administrative et Financière	Gestion Administrative et Financière	BCP- Emploi	CDD	01
21. Responsable de la Cellule Programmation et Suivi-Evaluation	Programmation et Suivi-Evaluation	BCP- Emploi	CDD	01
22. Un(e) consultant(e) individuel(le)	L'élaboration d'un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) pour le PEJEDEC 3	BCP-Emploi	Temporaire	01
23. Un(e) consultant(e) individuel(le)	L'élaboration d'un Cadre Politique de Réinstallation des Populations (CPRP) pour le PEJEDEC 3	BCP-Emploi	Temporaire	01
24. Un(e) consultant(e) individuel(le)	Révision du manuel de procédure administration et financière du PEJEDEC 3 et la formation	BCP-Emploi	Temporaire	01
25. Un(e) consultant(e) individuel(le)	L'élaboration et la mise en place des mécanismes efficaces de recours et de gestion des plaintes	BCP-Emploi	Temporaire	01

Ce qui fait un effectif prévisible de 25 employés dont 21 avec CDD et 4 temporaires

2.3 – Délais de couverture des besoins de main d’œuvre

En ce qui concerne le délai de couverture des besoins de la main d’œuvre, tous les travailleurs directs du projet en CDD devraient être recrutés dès le démarrage du projet et celui des travailleurs saisonniers selon le Plan de Travail et Budget Annuel (PTBA) et celui le Plan de passation de marchés.

2.4 – Travailleurs contractuels

Les contrats qui seront signés entre d’une part, le BCP-Emploi et les employés du projet et d’autre part, entre les structures et prestataires intervenants sur le projet seront des contrats à durée déterminée à terme imprécis et des contrats de consultance. Le nombre et le types de fournisseurs/prestataires ne sont pas connus. Cependant, les conventions seront signées avec les collectivités territoriales (Conseils Régionaux / District) et les entités gouvernementales (AGEFOP, Agence Emploi Jeunes). Ces entités emploient des fonctionnaires et agent de l’Etat qui ne seront pas payés directement par le Projet. En plus, le projet signera des contrats avec des firmes privées (cabinets et entreprises...) qui disposent des employés permanents et des employés contractuels ainsi que des consultants.

2.5 - Travailleurs migrants

Le projet n’emploiera pas de travailleurs migrants.

2.6 – Partenaires du projet

La mise en œuvre du PEJEDEC 3 va impliquer les acteurs des ministères partenaires, des partenaires de développement, des spécialistes dans les domaines de l’éducation et de la formation professionnelle, des ONG et du secteur privé. Les partenaires et leurs rôles dans le projet sont consignés dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 2 : Partenaires institutionnels

Nom du partenaire	Rôle dans le projet
Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l’Emploi des Jeunes (MPJEU)	Assure la tutelle technique du projet.
Ministère de l’Economie et des Finances (MEF)	Assure la tutelle financière.
Agence Nationale de l’Environnement (ANDE)	Appui à la gestion de l’ensemble des instruments de sauvegardes et en collaboration avec les spécialistes de sauvegarde du BCP-Emploi.
Bureau de Coordination des Programmes Emploi (BCP-E)	Assure l’administration générale du Projet et la supervision, la coordination, la gestion fiduciaire, et le suivi-évaluation des activités du Projet.

Tableau 3 : Partenaires de développement

Nom du partenaire	Rôle dans le projet
Banque Mondiale	Appui technique et financier du processus de préparation du PEJEDEC 3.

Tableau 4 : Structures publique et semi-publique

Nom du partenaire	Rôle dans le projet
Agence Emploi Jeune (AEJ)	Structures opérationnelles de mise en œuvre des activités du projet.
Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP)	
Agence de Gestion des Routes (AGEROUTE)	

Tableau 5 : Secteurs privés / société civile

Nom du partenaire	Rôle dans le projet
Assemblée des Régions et Districts de Côte d'Ivoire (ARDCI)	Intervient dans la sélection des collectivités territoriales (Régions) bénéficiaires du projet, fait le suivi des activités que celles-ci exécuteront dans le cadre du projet et elle est interface entre BCP-Emploi et les collectivités territoriales bénéficiaires du projet.
Union des Villes et Communes de Côte d'Ivoire (UVICOCI)	Intervient dans la sélection des collectivités territoriales (Communes) bénéficiaires du projet, fait le suivi des activités que celles-ci exécuteront dans le cadre du projet et elle constitue l'interface entre BCP-Emploi et les collectivités territoriales bénéficiaires du projet.
Organisation Non Gouvernementale (ONG)	Chargée d'informer et de sensibiliser les parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet.
Prestataires	Sont responsables de la mise en œuvre des activités au profit des populations cibles qui leur sont confiées par les collectivités territoriales ou les autres agences d'exécution.

III – EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels, ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

3.1 – Composantes et activités du projet

Le PEJEDEC 3 sera mis en œuvre à travers quatre (04) composantes détaillées dans le tableau ci-après :

Tableau 6 : Composante du projet

Composantes	Sous composantes	Objectifs	Sous projets/Activités
Composante 1 : Amélioration de la formation professionnelle et promotion de l'entrepreneuriat pour la création d'emplois à travers l'autonomisation des administrations locales.	1.1. Appui au développement des compétences et aux programmes d'emploi des jeunes dans les Plans de Développement Local (PDL) des Conseils Régionaux	L'objectif poursuivi par cette composante est de (i) mettre à l'échelle les activités réussies menées dans le cadre des 2 premières phases du PEJEDEC en termes de fourniture d'emplois décents aux jeunes ruraux ; et (ii) renforcer les CR pour assurer la pérennité des activités après la fin du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Financer les travaux publics ruraux à haute intensité de main d'œuvre (appelés « THIMO Plus 2.0 ») pendant trois mois, suivi de 15 jours de formation technique en entrepreneuriat et en compétences de vie ainsi que d'un soutien à l'auto-emploi une participation accrue des femmes (50 pour cent ou plus) ; - financer les programmes d'apprentissage en milieu rural pourront bénéficier d'une subvention de démarrage ; - financer l'auto-emploi par le biais d'activités génératrices de revenus (AGR) ou de micro et petites entreprises (MPE), y compris les incubateurs ; - financer la création des Associations Villageoises d'Épargne et de Crédits (AVEC).
	1.2. Renforcement des capacités des Conseils Régionaux, de l'ARDCI, et de toutes les institutions impliquées dans l'emploi des jeunes au niveau décentralisé.		<ul style="list-style-type: none"> - Financer la dotation d'équipements aux unités de projet des CR et formation de leur personnel ; - financer l'assistance technique à l'élaboration de programmes régionaux détaillés sur l'insertion et l'emploi des jeunes ; - financer l'assistance technique portant sur les normes environnementales et sociales, la gestion financière et la passation de marchés ; - financer l'assistance technique en matière de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes axés sur les jeunes ; - financer l'assistance technique en vue de la mise en place d'un système d'information au niveau des CR ; - financer l'assistance technique à l'ARDCI en termes d'équipement et de formation pour soutenir tous les CR et mettre en place des plateformes d'échange entre eux ; - financer l'assistance technique aux institutions de microfinance pour qu'elles soient en mesure d'évaluer correctement les business

Composantes	Sous composantes	Objectifs	Sous projets/Activités
			<p>plans qui leur sont présentés par les jeunes ruraux en quête de financement ; et</p> <ul style="list-style-type: none"> - financer l'assistance technique aux autres entités concernées par le développement des compétences et la stratégie d'emploi des jeunes au niveau régional.
Composante 2 : Renforcement de la capacité du système d'ETFP à fournir de meilleures opportunités d'emploi et à promouvoir l'entrepreneuriat parmi la jeunesse ivoirienne.	2.1. Un système d'ETFP plus solide pour améliorer l'employabilité des jeunes.	Cette composante vise à renforcer le système d'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle qui pâtit d'une gouvernance déficiente et d'un sous-financement chronique	<ul style="list-style-type: none"> - Rembourser l'investissement réalisé en vue de la mise aux normes d'établissement d'ETFP - appuyer l'inclusion d'établissements d'ETFP et accorder un remboursement jusqu'à hauteur de 5 millions USD par établissement.
	2.2. Appui à la transition études-travail, à l'auto-emploi, et à l'entrepreneuriat.		<ul style="list-style-type: none"> - Fournir une formation professionnelle pratique ainsi qu'une formation à l'entrepreneuriat de qualité, y compris (a) des stages ou des programmes de requalification pour les diplômés chômeurs de longue durée ; (b) des apprentissages en alternance ; et (c) l'entrepreneuriat ; - renforcer les compétences entrepreneuriales et fournir des fonds de démarrage, par le biais d'un concours de business plans, dans le but de débloquer le potentiel entrepreneurial des jeunes.
	2.3 Renforcement de la capacité institutionnelle pour la pérennisation du projet.		<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir l'établissement d'un système d'information sur le marché du travail (SIMT) opérationnel, qui contribuera à renforcer la disponibilité d'informations de qualité et régulières sur le marché du travail ; - financer l'assistance technique à toutes les institutions en charge du SIMT, avec un accent particulier sur la promotion de l'utilisation optimale des informations générées.
Composante 3 : Gestion de projet et suivi et évaluation	-	Cette composante viendra en appui à l'Unité de Coordination du Projet (UCP), aux activités de S&E, ainsi qu'aux activités de renforcement des capacités associées à la mise en œuvre du projet.	Financera les principales activités suivantes : (i) le recrutement de l' Agent de vérification indépendant (AVI) ; (ii) une plateforme en ligne destinée aux entités représentées au sein du CPP ; (iii) les enquêtes auprès des bénéficiaires, les enquêtes de suivi et les évaluations d'impact ; (iv) un concours pour la conception d'une interface de programmation d'applications (API) pour l'ensemble du système de S&E ; (v) les équipements nécessaires pour le développement et la maintenance de l'API de S&E ; (vi) les services de consultant pour l'analyse des données, la rédaction et la diffusion des rapports ; et (vii) toutes les activités directement liées à la gestion, la coordination et la communication du Projet, telles que les aspects environnementaux et sociaux, l'audit des comptes du Projet, les ateliers de lancement, de

Composantes	Sous composantes	Objectifs	Sous projets/Activités
			revue à mi-parcours et de clôture, les activités de renforcement des capacités pour la mise en œuvre du Projet.
Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CIUC).	-	Cette composante visera à aider le gouvernement à améliorer le temps de réponse en cas de crise et de besoin d'une assistance urgente.	Répondre aux besoins immédiats de liquidités de la Côte d'Ivoire, à la suite d'un événement pertinent afin de financer les besoins critiques, notamment des travaux de redressement et de reconstruction d'urgence et des services associés. Ainsi, les dépenses admissibles peuvent inclure des biens, des services et des travaux essentiels pour restaurer rapidement les moyens de subsistance et les infrastructures vitales.

3.2 – Principaux risques liés à la main d'œuvre

Les risques auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et les activités du projet sont résumés dans le tableau 7 ci-après.

Tableau 7 : Principaux risques liés à la main d'œuvre

Composantes	Sous-composantes	Activités à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures de mitigation
<p>Composante 1 : Amélioration de la formation professionnelle et promotion de l'entrepreneuriat pour la création d'emplois à travers l'autonomisation des administrations locales.</p>	<p>Sous-composante 1.1 : Appui au développement des compétences et aux programmes d'emploi des jeunes dans les Plans de Développement Local (PDL) des Conseils Régionaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Financer les travaux publics ruraux à haute intensité de main d'œuvre (appelés « THIMO Plus 2.0 ») pendant trois mois, suivi de 15 jours de formation technique en entrepreneuriat et en compétences de vie ainsi que d'un soutien à l'auto-emploi une participation accrue des femmes (50 pour cent ou plus) ; ○ financer les programmes d'apprentissage en milieu rural pourront bénéficier d'une subvention de démarrage ; ○ financer l'auto-emploi par le biais d'activités génératrices de revenus (AGR) ou de micro et petites entreprises (MPE), y compris les incubateurs ; ○ financer la création des Associations Villageoises d'Epargne et de Crédits (AVEC). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incident ou accident lors d'exécution de l'opération. ○ Discriminations basées sur le genre. ○ Exclusion des personnes vulnérables. ○ Violence Basée sur le Genre (VBG). ○ Violence Contre les Enfants (VCE). ○ Contamination de la COVID-19. ○ Les plaintes, etc. ○ Conflit de leadership entre les membres de l'AVEC. ○ Exclusion des personnes vulnérables. ○ Violence Basée sur le Genre (VBG). ○ Abus d'autorité/pouvoir 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisation sur le port des EPI. ● Elaboration de code de bonnes conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE. ● Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ● Sensibilisation et respect des mesures barrières.

Composantes	Sous-composantes	Activités à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures de mitigation
	<p>1.2. Renforcement des capacités des Conseils Régionaux, de l'ARDCI, et de toutes les institutions impliquées dans l'emploi des jeunes au niveau décentralisé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Financer la dotation d'équipements aux unités de projet des CR et formation de leur personnel ; ○ financer l'assistance technique à l'élaboration de programmes régionaux détaillés sur l'insertion et l'emploi des jeunes ; ○ financer l'assistance technique portant sur les normes environnementales et sociales, la gestion financière et la passation de marchés ; ○ financer l'assistance technique en matière de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des programmes axés sur les jeunes ; ○ financer l'assistance technique en vue de la mise en place d'un système d'information au niveau des CR ; ○ financer l'assistance technique à l'ARDCI en termes d'équipement et de formation pour soutenir tous les CR et mettre en 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Risques de propagation des IST et du VIH/SIDA/COVID 19 et de VBG/EAS/HS. ; ○ Risques d'accident de chantier ; ○ Violence Basée sur le Genre (VBG). ○ Discriminations basées sur le genre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'un plan de communication IST et du VIH/SIDA et de VBG.COVID 19, • Mise en œuvre un Plan EHS • • Mise en œuvre d'un plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) • Mise en œuvre d'un Plan d'Action de Réinstallation (PAR) • Mise en œuvre d'un plan de communication IST et du VIH/SIDA et de VBG.COVID 19, • Mise en œuvre un Plan EHS.

Composantes	Sous-composantes	Activités à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures de mitigation
		<p>place des plateformes d'échange entre eux ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ financer l'assistance technique aux institutions de microfinance pour qu'elles soient en mesure d'évaluer correctement les business plans qui leur sont présentés par les jeunes ruraux en quête de financement ; et ○ financer l'assistance technique aux autres entités concernées par le développement des compétences et la stratégie d'emploi des jeunes au niveau régional. 		
<p>Composante 2 : Renforcement de la capacité du système d'ETFP à fournir de meilleures opportunités d'emploi et à promouvoir l'entrepreneuriat parmi la jeunesse ivoirienne.</p>	<p>Sous-composante 2.1 : Un système d'ETFP plus solide pour améliorer l'employabilité des jeune.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rembourser l'investissement réalisé en vue de la mise aux normes d'établissement d'ETFP ; ○ appuyer l'inclusion d'établissements d'ETFP et accorder un remboursement jusqu'à hauteur de 5 millions USD par établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Discriminations basées sur le genre. ○ Exclusion des personnes vulnérables. ○ Violence Basée sur le Genre (VBG). ○ Violence Contre les Enfants (VCE) ○ Les plaintes, etc. ○ Incident ou accidents lors de l'apprentissage dans les ateliers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les discriminations, VBG et VCE. • Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). • Sensibilisation sur le port des EPI.

Composantes	Sous-composantes	Activités à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures de mitigation
	<p>Sous-composante 2.2 : Appui à la transition études-travail, à l'auto-emploi, et à l'entrepreneuriat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fournir une formation professionnelle pratique ainsi qu'une formation à l'entrepreneuriat de qualité, y compris (a) des stages ou des programmes de requalification pour les diplômés chômeurs de longue durée ; (b) des apprentissages en alternance ; et (c) l'entrepreneuriat ; ○ renforcer les compétences entrepreneuriales et fournir des fonds de démarrage, par le biais d'un concours de business plans, dans le but de débloquer le potentiel entrepreneurial des jeunes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Exclusion des personnes vulnérables. ○ Violence Basée sur le Genre (VBG). ○ Contamination de la COVID-19. ○ Les plaintes, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les discriminations, VBG et VCE. ● Sensibilisation et respect des mesures barrières. ● Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP).

Composantes	Sous-composantes	Activités à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures de mitigation
	<p>Sous-composante 2.3 : Renforcement de la capacité institutionnelle pour la pérennisation du projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Soutenir l'établissement d'un système d'information sur le marché du travail (SIMT) opérationnel, qui contribuera à renforcer la disponibilité d'informations de qualité et régulières sur le marché du travail ; ○ financer l'assistance technique à toutes les institutions en charge du SIMT, avec un accent particulier sur la promotion de l'utilisation optimale des informations générées. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Abus d'autorité ○ Risques de propagation des IST et du VIH/SIDA/COVID 19 et de VBG/EAS/HS 	<ul style="list-style-type: none"> ● Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ● Sensibilisation et respect des mesures barrières ● Elaboration de contrat de travail comprenant des dispositions pour prévenir les discriminations, VBG/EAS/HS.
<p>Composante 3 : Gestion de projet et suivi et évaluation.</p>	-	<p>Cette composante viendra en appui à l'Unité de Coordination du Projet (UCP), aux activités de S&E, ainsi qu'aux activités de renforcement des capacités associées à la mise en œuvre du projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Accident de circulation ○ Abus d'autorité ○ Discriminations basées sur le genre ○ Risques de propagation des IST et du VIH/SIDA/COVID 19 et de VBG/EAS/HS. ; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ● Sensibilisation et respect des mesures barrières ● Elaboration de contrat de travail comprenant des dispositions pour prévenir les discriminations, VBG/EAS/HS.

IV – BREF TOUR D’HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITION GENERALE

Cette section définit un aperçu de la législation du travail en République de Côte d’Ivoire et porte sur les conditions générales de travail.

4.1 – Cadre légal du travail

Dans le cadre de la troisième phase du PEJEDEC, la législation du travail en matière d’emploi en Côte d’Ivoire est régie par les principales lois ci-après :

- Loi 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d’Ivoire ;
- Loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction publique en République de Côte d’Ivoire ;
- Loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Sociale modifiée par l’Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012
- Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d’Ivoire ;
- Décret n°79-12 du 10 janvier 1979 relatif à la protection contre les risques d’incendie et de panique dans les établissements recevant du public ;
- Décret n°98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d’hygiène en milieu du travail ;
- Décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- Arrêté interministériel N° 026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités etc. autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des programmes et programmes financés ou cofinancés par la Banque mondiale.

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d’adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Dans le cadre du PEJEDEC 3, les structures / organes d’exécution ainsi que les sous-traitants et fournisseurs mettront en œuvre ces procédures en suivant la loi vigilante pour la gestion de la main-d’œuvre. Les accords, conventions ou contrat de travail conclus avec une personne physique ou morale doivent être écrits et expliqués d’une manière compréhensible par celles-ci.

4.2 - Disposition préliminaire du code du travail

La loi portant code du travail en République de Côte d’Ivoire dispose en son article 1 que : "le présent Code du Travail est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d’Ivoire. Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats conclus pour être exécutés sur le territoire de la République de Côte d’Ivoire. Il régit également l’exécution occasionnelle, sur le territoire de la République de Côte d’Ivoire, d’un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat. Toutefois, cette dernière disposition n’est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n’excédant pas trois (3) mois ".

4.3 – Contrat et condition de travail

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

- Le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail (qui sera remis à chaque travailleur), et le statut de la fonction publique ;
- la rémunération au sein du BCP-Emploi est soumis à la validation des ordres de paiements par les contrôleurs financiers.

Le contrat de travail prévoit :

- la rémunération,
- la révision de la rémunération,
- les heures et conditions de travail ;
- les assurances et couvertures sociales ;
- les congés de maternité et annuel ;
- l'adhésion à une organisation syndicale ;
- le droit à un mécanisme de règlement de plainte ;
- les conditions des congés,
- les conditions de résiliation.

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

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

Les ONG ou associations qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi n°60 - 315 du 21 septembre 1960 et le décret N° 72- 746 du 24 Novembre 1972 relatifs aux associations. La loi pose le principe de la liberté d'association et le décret comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités, ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. Le repos des jeunes travailleurs âgés de 16-18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives. Par ailleurs, la femme ou le jeune de 16-18 ans ne peut être maintenu dans un emploi, ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable.

V – BREF TOUR D’HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l’Etat et du secteur privé.

En matière de Santé et Sécurité au travail, l’article 41.2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail dispose que : « Pour protéger la vie et la santé des salariés, l’employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d’exploitation de l’entreprise ». « Il doit notamment, aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. »

Aussi l’article 41.3 de la même loi stipule que : « Tout employeur est tenu d’organiser une formation en matière d’hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. » Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation. »

En outre, quant à l’article 41.6 « Il est interdit à toute personne d’introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les Établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées à l’usage des travailleurs. »

En matière de protection sociale la loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Sociale modifiée par l’Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012, en son Article 1, il est stipulé que : « Le service public de la Prévoyance Sociale a pour but de fournir des prestations à l’effet de pallier les conséquences financières de certains risques ou de certaines situations, en matière :

- d’accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- de retraite, d’invalidité et de décès ;
- de maternité ;
- d’allocations familiales ».

Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

- une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité ;
- une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d’accident du travail et de maladie professionnelle ;
- une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d’invalidité et de survivants.

S’agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail met à la charge des employeurs l’obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d’exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe les conditions d’organisation et de fonctionnement des comités d’hygiène et de sécurité.

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

Un système d’examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l’identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l’évaluation des résultats, l’enregistrement des accidents ou incidents et leurs traitements. Cette activité sera conduite par les spécialistes (points focaux, en moyenne 1 personne) en Sauvegardes

Environnementale et Sociale des structures / agences / organes d'exécution des projets ou sous-projets du PEJEDEC 3 en relation et sous la supervision des Spécialistes en Sauvegardes du BCP-Emploi. Toute personne témoin d'un accident ou incident doit informer le supérieur hiérarchique qui à son tour, informera les Spécialistes Sauvegardes des structures / agences / organes d'exécution. Celui-ci rendra compte aux décideurs de la structures d'exécution des travaux. Un rapport périodique sera transmis au BCP-Emploi pour l'analyse de la performance des mesures et le renseignement du système de suivi-évaluation du projet.

5.1 – Travailleurs vulnérables

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

Ainsi, les travailleurs vulnérables :

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

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

5.2 – Affiliation Caisse Nationale de Prévoyance et Sociale

Est obligatoirement affilié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) tout employeur occupant des travailleurs salariés tels que définis dans le Code du Travail en son article 5. L'affiliation prend effet à compter du premier embauchage d'un travailleur salarié. L'employeur communiquera à l'employeur les informations liées à sa déclaration à la CNPS et le versement régulier des cotisations en sa faveur. L'employé peut se rendre à la caisse pour la vérification de son statut. Dans le cadre du PEJEDEC 3, tous les employés seront affiliés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

VI – PERSONNEL RESPONSABLE

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

Le recrutement du personnel du projet est de la responsabilité du Responsable Passation de Marchés. Par contre, la gestion du personnel relève de la responsabilité de Responsable Administratif et Financier du BCP-Emploi. Le recrutement des fournisseurs / prestataires relève de la responsabilité du Responsable de la Passation des Marchés et la gestion des fournisseurs / prestataires quant à elle relève de la responsabilité conjointe du Responsable Passation des Marchés et du Responsable Administratif et Financier du BCP-Emploi.

Les structures / agences d'exécution en lien avec le BCP-Emploi sont responsables de tous les aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat (CGRAE) et la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) pour les questions de sécurité et de santé au travail.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé sont réglés à l'amiable et en cas de non conciliation, il est fait recours à la voie contentieuse qui est traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique. Dans le cadre du PEJEDEC 3, tous les acteurs seront sensibilisés à faire recours au mécanisme de gestion de plaintes mis en place pour le règlement de leurs différends par le BCP-E l'Unité de Coordination du Projet.

Il peut enfin faire appel au Médiateur de la République qui est une institution à laquelle le citoyen peut faire appel s'il estime qu'il est lésé par l'administration.

Au regard du Code du Travail, toutes les personnes (structures/agences de mise en œuvre du projet) en ce qui les concerne doivent tenir à jour la liste de tous les tâcherons avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité du projet vis-à-vis- du personnel des sous-traitants est engagée, tel que mentionné dans le Code du Travail.

Le BCP-Emploi veillera à ce que les parties 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 de travail, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques. Ces structures élaboreront un code de bonnes pratiques répondant aux aspects d'hygiène, sécurité et environnement de leurs activités et les mettront à la disposition des employés. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail. Toutes ces informations contenues dans le code de bonnes pratiques et tous les textes écrits doivent être expliquées dans un langage accessible par tous (langue locale au besoin). Les employés s'engageront à respecter les clauses de bonnes pratiques.

Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée des situations dangereuses ou malsaines.

Le BCP-Emploi, en lien avec les structures/organes de mise en œuvre, définira et inclura des directives et dispositions de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

VII – POLITIQUES ET PROCEDURES

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

7.1 – Disposition et procédure en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle

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

Dans le cadre du PEJEDEC 3, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

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

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

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

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

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

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

Quant aux prestations en espèces, elles comprennent :

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

7.2 – Disposition et procédure en cas de travail forcé

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

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

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

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

Dans le cadre du PEJEDEC 3 la main d'œuvre des jeunes travailleurs devra prendre en compte ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues.

7.3 – Disposition et procédure en cas de travail d'enfant

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

Dans le cadre du PEJEDEC 3, tenant compte des dispositions de la Constitution ivoirienne en son article 16, le travail des enfants est interdit et puni par la loi. Il est interdit d'employer l'enfant dans une activité qui le met en danger ou qui affecte sa santé, sa croissance ainsi que son équilibre physique et mental » et de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans sauf dérogation édictée par voie réglementaire » (article 23.2).

L'âge minimal dans le cadre de ce présent projet sera de 16 ans et donc « les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans » dans le cadre du PEJEDEC 3, ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge. Le prestataire ou l'agence d'exécution dans le cadre du PEJEDEC tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable.

En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphe 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (iii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

7.4 – Egalité du genre

Par ailleurs, la promotion de la parité entre les hommes et les femmes doit être affichée dans le cadre de la phase 3 du PEJEDEC conformément aux dispositions de l'article 37 de la constitution ivoirienne « l'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques, ainsi qu'au niveau des entreprises ».

VIII – AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

Pour être admis sous le régime du statut de la fonction publique en République de Côte d'Ivoire il faut être âgé de 18 ans au moins selon l'article 7 du décret N° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique.

Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique. S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 16 ans.

L'âge requis pour les jeunes de bénéficier du projet est fixé de 18 à 40 ans, car selon les collectivités territoriales, c'est l'intervalle où on dénombre des chômeurs et des sans-emplois. Quant aux prestataires et aux sous-traitants l'âge s'aligne sur les dispositions contenues dans le code du travail.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit (18) ans. Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives. Par ailleurs, la femme ou l'enfant de moins de dix-huit ans ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu.

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

Le travail des enfants est souvent contrôlé par des adultes, qui sont responsables de sa prolifération, bénéficient de son utilisation et tirent des gains économiques. Selon le code du travail ivoirien, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans sauf dérogation édictée par voie réglementaire. En cas de non-respect malgré les sensibilisations, des sanctions administratives et économiques seront imposées à ceux qui utilisent le travail des enfants. Les mesures imposées peuvent consister, par exemple, à résilier le contrat du prestataire et lui exiger le paiement d'amendes pour dommage, à la victime.

IX – CONDITIONS GENERALES

Les travailleurs du projet et des partenaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives, 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.

Les employés sont libres d'effectuer des heures supplémentaires sans limite, à la demande de l'employeur et rémunérées en fonction du nombre d'heures supplémentaires. Les taux sont calculés à la hausse selon des tranches d'heures. Le nombre maximal d'heure de travail est de huit (8) heures.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que la Côte d'Ivoire a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale (CES) de la Banque mondiale. 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 encore les mesures disciplinaires.

Les contrats des travailleurs du projet et des prestataires durent sur le temps du projet, si la première est évaluée satisfaisante. A ce stade du projet, les salaires ne peuvent être connus pour les prestataires ou structures d'exécution, mais ils seront supérieurs ou égaux au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé à 60.000 F.CFA. Quant aux travailleurs du BCP-Emploi, Unité de Coordination du Projet (UCP), les salaires sont compris entre 300.000 et 3.500.000 FCFA par mois. En ce qui concerne les consultants leurs honoraires se situent entre 150.000 et 600.000 FCFA par Jours en fonction de leur année d'expérience et de leur territorialité (National ou International).

X - MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Une plainte est une expression d'insatisfaction au sujet du niveau ou de la qualité du service rendu ou de l'aide fournie, qui se rapporte aux actions ou aux inactions de la part du personnel ou des fonctionnaires bénéficiaires du projet et qui créent directement ou indirectement un désagrément à autrui. Les griefs sont directement liés aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type et les modalités de l'aide et du soutien promis. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Toute plainte exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante. Dans le cadre du PEJEDEC phase 3, un grief peut porter sur des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'abus et harcèlement sexuel, de discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique et de faute grave ou de négligence professionnelle, d'atteinte aux codes de conduite, etc.

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail en Côte d'Ivoire :

Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage. La procédure liée au règlement à l'amiable en République de Côte d'Ivoire est soutenu par la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail dans le Titre VIII, le chapitre premier au niveau des sections 1, 3,4 et 5.

Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable par les comités MGP. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. Le processus du règlement contentieux est décrit à la section 2 du titre VIII.

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents des prestataires et des agences d'exécution 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 afférente sera remise à l'agent pour sa référence.

Parallèlement à ces procédures à l'amiable et contentieuse, la Côte d'Ivoire dispose d'un mécanisme de résolution de griefs qui s'appelle le Grand Médiateur. C'est une autorité indépendante qui ne reçoit d'instruction d'aucune autorité. Elle a pour mission de recevoir les réclamations de tout citoyen, relatives au fonctionnement de l'état, des collectivités territoriales, des établissements publics et de tout autre organisme investi d'une autorité publique. En plus de son siège qui se trouve à Abidjan, le Grand Médiateur dispose de représentations dans les régions du pays. Tout citoyen qui s'estime lésé par une décision de l'état ou d'un de ses démembrements peut directement saisir le Médiateur en se rendant dans ses locaux, par écrit ou en ligne. L'institution développe une base de données sur les réclamations et dispose d'un manuel de procédures. Le Médiateur produit un rapport annuel qui fournit des informations sur le nombre et le type de plaintes traitées.

Par ailleurs, le projet établira en son sein un mécanisme spécial pour traiter les plaintes le concernant. Le personnel du projet pourra y déposer ses plaintes qui seront transmises aux structures les mieux indiquées pour les traiter. Le présent document sera mis à la disposition du personnel et expliqué la procédure et le mode opératoire du mécanisme de gestion des plaintes à tout le personnel dans un langage accessible à tous.

Il sera de la responsabilité du BCP-Emploi (parfois à travers les comités de gestion des plaintes du mécanisme BCP-Emploi) recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (services administratifs du BCP-Emploi, tribunaux administratifs, etc.).

Dans le cadre de la gestion de la main-d'œuvre, le BCP-Emploi a mis en place un système de gestion des plaintes dédié au personnel du projet et les bénéficiaires. Ce système peut être saisi et la procédure indiquée ci-dessous sera déclenchée :

- **Phase 1 : réception des plaintes.** Elle peut être faite à travers une boîte à plaintes, le téléphone via la ligne d'écoute instaurée au sein du projet, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance et dans le cadre des réunions de staff, etc. Lorsque les plaintes sont déposées, un délai de 2 jours est accordé pour la transmission de l'accusé de réception.
- **Phase 2 : le traitement des plaintes.** Il se fait selon le « type » de plainte, c'est-à-dire s'il s'agit de plainte de nature sensible ou non sensible. Les plaintes sont enregistrées par une assistante en communication du BCP-Emploi. Les plaintes déposées via appel téléphonique sont enregistrées automatiquement.
- **Phase 3 : l'examen des plaintes et les enquêtes de vérification.** Il consiste à déterminer la recevabilité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite ; L'évaluation de la recevabilité de la plainte se fait dans un délai de 3 jours. Ce processus se fait au sein d'une commission comprenant le spécialiste en développement social, le responsable de la cellule suivi-évaluation et le responsable de la cellule communication. Dans l'exercice de sa mission, la commission sollicite très souvent le concours des agences d'exécution ou prestataires ou structure bénéficiaire ou autres personnes ressources pour résoudre les problèmes.
- **Phase 4 : les réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui sont prises à la suite de ce qui a été décidé. Bien que variable en pratique, la réponse proposée est communiquée au travailleur dans un délai d'une semaine, soit 5 jours ouvrables suivant la réception de la plainte ;
- **Phase 5 : la procédure d'appel.** Si la réponse n'est pas acceptée par le travailleur et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, il peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;
- **Phase 6 : la résolution.** Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.
- **Phase 7 : le Suivi et l'enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des griefs des travailleurs.

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou

demandent des enquêtes sommaires, une réponse pourrait être donnée dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

Par contre, pour les plaintes sensibles (corruption, fraude, violence sexiste et sexuelle), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Les travailleurs directs et contractuels seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes, lors du recrutement, mieux, les informations relatives au mode opératoire seront partagées au cours des formations et renforcement des capacités du personnel du Projet par le spécialiste en développement social et genre.

XI - GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

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

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

En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail article 42.1) dans tout établissement, entreprise ou chantier pour assurer la santé et la sécurité des employés (salariés, temporaires et occasionnels compris).

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

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

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

- à faire savoir qu'aucune attitude laxiste n'existera face à des agissements harceleurs ou violences ou abus ;
- à repérer les comportements potentiellement pervers d'un supérieur hiérarchique et en discuter avec lui pour l'avertir des dérives à éviter ;
- rompre l'isolement / écouter les plaintes du harcelé ou les témoignages (en particulier ceux des Délégués du Personnel dont une mission consiste à exercer toute action pour la protection de la santé des salariés et tout pouvoir de signalement) ;
- affirmer les compétences du CHSCT également dans le champ de la santé mentale. Celui-ci a un pouvoir d'investigation et peut avoir recours à un expert agréé.

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

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

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

Dans le cadre de l'exécution du programme, 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 programme ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national. Tous les travailleurs, sous la responsabilité du projet, doivent posséder et signer le code de genre de la Banque.

11.2 – Personnes vulnérables

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

11.3 – Conformité aux disposition juridiques et aux directives du présent PGMO

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le programme sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Ce présent document a établi un MGP pour les travailleurs. Cependant, le PEJEDEC 3 n'empêchera pas les travailleurs du projet à faire recours aux services administratives ou judiciaires pour toute plainte

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

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum de 16 ans pour les travailleurs / employés éligibles dans le cadre du PEJEDEC 3 sera respecté conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le programme 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 programme.

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

Enfin le prestataire développera un plan de gestion d'hygiène et de sécurité du projet.

XII - TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

Le BCP-Emploi en lien avec les structures/organes et les groupes communautaires de mise en œuvre du projet déterminera :

- Clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail pour ceux intervenant dans le cadre de « contrat/protocole de collaboration ». Le document stipulant ces conditions fera partie des documents spécifiques d'application des directives et dispositions du présent document ;
- s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire (constatés dans le cadre du suivi-évaluation des activités ou en cas de dénonciation). Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier ;
- les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du programme.

Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera au besoin actualisé par le BCP-Emploi en lien avec les structures/organes et les groupes communautaires de mise en œuvre du programme au démarrage des activités du programme avec l'accord de la Banque. Il évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du programme.

Aussi, il déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le programme prendra les mesures appropriées pour y remédier, notamment, la résiliation du contrat du prestataire et exigence d'une réparation en faveur de la victime.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du PEJEDEC 3 et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du programme, sanctionnée par la délivrance d'une attestation de participation.

XIII – EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du PEJEDEC 3 pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet. Des clauses environnementales et sociales seront incorporées dans leurs contrats. Des missions de suivi environnemental et social seront organisées chaque semestre pour évaluer la conformité des activités aux exigences des clauses. A ces missions de suivi, s'ajouteront des surveillances et suivis sur les différents sites qui seront assurés par des bureaux de contrôle.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement de par la Loi y relative en Côte d'Ivoire de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment, aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail article 42.1) dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (30 salariés, temporaires et occasionnels compris).

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- procéder ou participer à des inspections de l'entreprise dans l'exercice de sa mission en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène la sécurité et les conditions de travail, notamment du respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, des outils, des installations, des appareils et des équipements de protection ;
- susciter toute initiative relative à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail et du temps de travail ;
- veiller et concourir à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou dans de nouveaux ateliers, au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger ;
- veiller à ce que toutes mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction, la formation et le perfectionnement du personnel, dans le domaine de la santé de la sécurité et des conditions de travail.

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) 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 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 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 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 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 »¹. 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.
 - Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - 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 personne², 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, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail³, 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

¹ 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

² L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

³ 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.

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 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 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 et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.
- Code de conduite concernant les VBG 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 et les VCE.
- Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV 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 VGB ou de VCE.
- Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VGB et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VGB ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VGB ; 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 VGB 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 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) 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 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 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.
- i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. 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 consentement⁴ 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 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 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 et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG 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.

⁴ 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.

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 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 et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG 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 et de VCE pour signaler les incidents de VBG 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) 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) 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 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 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 : _____

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue 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 ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le 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 GBV 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. Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG 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 et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG 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 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 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 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 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 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 et la VCE :
- i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG 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 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 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 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 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 et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG 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) 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 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) 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) 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) 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 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 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 consentement⁵ 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 ;
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 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.

⁵ 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

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de 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 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 : _____

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, 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) 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) 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 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 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 consentement⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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 ;

⁶ 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.

25. 25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

- 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 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: _____