

**UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST AFRICAINE**

La Commission



2^{ème} PROJET D'INVESTISSEMENT POUR LA RESILIENCE DES ZONES COTIERES EN AFRIQUE DE L'OUEST (WACA ResIP2)

Composante 1 – Intégration régionale

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

Septembre 2022

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	ii
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES.....	iii
SIGLES ET ACRONYMES.....	iii
I. CONTEXTE GENERAL.....	1
1.1 Justificatif de la Composante du Projet.....	1
1.2 Sous-Composantes de la Composante Intégration régionale.....	1
1.3 Objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre.....	4
II APERCU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	5
2.1 Caractéristiques, effectifs et types de travailleurs du projet.....	6
2.2 Travailleurs directs.....	6
2.3 Travailleurs contractuels.....	7
2.4 Employés des fournisseurs principaux.....	7
2.5 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre.....	7
III. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS.....	8
3.1 Horaires de travail et rémunération.....	9
3.2 Contrat de travail.....	9
3.3 Non-discrimination et Egalite des chances.....	9
3.4 Règlement intérieur.....	10
3.5 Liberté d'association.....	10
3.6 Temps de repos et congés.....	10
3.7 Temps de repos et congés de la femme enceinte.....	10
3.8 Rupture du contrat de travail.....	10
3.9 Travaux forcés.....	10
3.10 Pires formes de travail des enfants.....	10
3.11 Harcèlement sexuel.....	11
IV. APERCU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL.....	11
4.1 Objectifs de la NES 2.....	12
4.2 Conditions de travail et gestion des relations de travail.....	13
V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL.....	13
VI. PERSONNEL RESPONSABLE.....	17
VII. POLITIQUES ET PROCEDURES EN CAS D'ACCIDENTS ET DE MALADIE.....	18
VIII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	18
8.1 Employés des fournisseurs principaux.....	19
8.2 Gestion des contractants.....	20
IX. CRITERES D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	21

X. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES	21
10.1 Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs	23
10.2 Le règlement à l'amiable	23
10.3 Le recours juridictionnel	23
10.4 Pour les travailleurs des fournisseurs de biens et services	23
ANNEXES	24

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

TABLEAU 1 : REPARTITION DES TRAVAILLEURS DU WACA RESIP2	6
TABLEAU 2 : RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU WACA RESIP2	16

SIGLES ET ACRONYMES

Sigles	Définitions
ABC	Secrétariat de la Convention d'Abidjan
BM	Banque Mondiale
CCNI	Convention Collective Nationale Interprofessionnelle
CEEAC	Communauté Économique des États de l'Afrique Centrale
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNP	Comité National de Pilotage
CRP	Comité Régional de Pilotage
CSE	Centre de Suivi-Ecologique
CSS	Code de la Sécurité Sociale
DAREN	Département de l'Agriculture, des Ressources en Eau et de l'Environnement
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EGSST	Etats Généraux de la Sécurité et Santé au Travail
EPI	Equipement de Protection Individuelle
HS	Harcèlement Sexuel
IMT	Inspection Médicale du Travail
ITSS	Inspecteur du Travail et de la Sécurité Sociale
MFPTDSOP	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé

PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PRCM	Partenariat Régional pour la Conservation de la zone côtière et Marine
PRELEC	Programme Régional de Lutte contre l'Erosion Côtière
PSS	Plan de Santé et Sécurité
RAMPAO	Réseau Régional d'Aires Marines Protégées en Afrique de l'Ouest
SDLAO	Plan directeur du littoral d'Afrique de l'Ouest (SDLAO)
SES	Sauvegardes Environnementales et Sociales
SSE	Spécialiste Suivi-évaluation
SMIC	Salaire Minimum de Croissance
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSES	Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Sociale
ResIP2	West Africa Coastal Areas Resilience Investment Project2
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UEMOA URG	UEMOA Unité Régionale de Gestion
UICN	Union internationale pour la conservation de la nature
UICN WACA BAR	UICN Bureau d'Appui Régional du WACA
VBG	Violence Basée sur le Genre
WACA ResIP	West Africa Coastal Areas Resilience Investment Project

I. CONTEXTE GENERAL

1.1 Justificatif de la Composante du Projet

L'objectif de la composante d'intégration régionale est de renforcer l'efficacité et la coordination des acteurs, des activités et des investissements pour la résilience côtière en Afrique de l'Ouest au niveau régional et national. Ceci est réalisé grâce à l'harmonisation des réglementations, au développement d'outils collaboratifs d'aide à la décision, au renforcement de la collaboration institutionnelle régionale et au développement de nouveaux partenariats stratégiques pour intensifier la réponse aux défis du développement de la résilience côtière. Sur la base des enseignements tirés et de la réalisation de la composante d'intégration régionale dans le cadre du ResIP 1, le ResIP 2 accompagnera le transfert des fonctions de la plateforme WACA aux institutions régionales. L'UEMOA (i) assurera une coordination globale de la composante, (ii) mettra en œuvre des activités liées au cadre d'investissement, au financement, à la gouvernance, au dialogue et à l'engagement des citoyens, aux politiques régionales, à la gestion des risques environnementaux et sociaux pour les investissements et l'innovation, (iii) mobilisera les institutions régionales d'appui à la mise en œuvre des activités (ABC, CSE, RAMPAO et PRCM) (sous-composante 1.1) et (iv) signera une convention subsidiaire avec l'UICN pour renforcer son rôle de coordination/appui technique et de mobilisation des partenariats pour la résilience côtière (sous-composante 1.2). L'UICN (i) renforcera le Bureau d'Appui Régional (BAR) pour soutenir la gestion et la mise en œuvre du projet dans les pays, (ii) mobilisera l'expertise internationale interne et externe pour appuyer les activités régionales et nationales et (iii) assurera la coordination technique et la supervision des activités des institutions régionales impliquées dans le projet pour relever les défis identifiés et répondre aux demandes des pays.

La composante d'intégration régionale sera solidement ancrée sur les fondations du projet WACA ResIP 1 et étendra son appui régional et national au-delà des neuf pays bénéficiant d'une opération nationale, pour couvrir l'ensemble des 17 pays de la Mauritanie au Gabon comme prévu dans le Programme WACA.

L'IDA et l'UEMOA signeront un accord de financement de la composante régionale du projet. L'IDA financera les institutions régionales partenaires via l'UEMOA qui les mobilisera via des accords spécifiques.

1.2 Sous-Composantes de la Composante Intégration régionale

Deux sous-composantes sont proposées :

- **Sous-composante 1.1** : Stratégies, politiques et gouvernance régionales (exécutée par l'UEMOA). Cette sous-composante vise à renforcer le leadership régional de l'UEMOA pour la résilience côtière et à opérationnaliser une approche régionale coordonnée de la planification, du financement et du suivi des investissements dans la résilience côtière. La sous-composante sera mise en œuvre par la Direction de l'Environnement de la Commission de l'UEMOA à travers l'Unité Régionale de Gestion (URG) existante. La sous-composante est organisée autour de trois piliers :

Finances, investissements et innovation. Le projet appuiera la mise en œuvre de la stratégie régionale de mobilisation des financements élaborée dans le cadre du WACA ResIP 1 et assurera le transfert de la fonction financière de la plateforme WACA vers l'UEMOA. Les activités comprendront l'organisation d'événements pour la mobilisation de fonds lors de réunions régionales clés telles que le Forum Régional Marin et Côtier (marketplace, tables rondes des partenaires financiers) et la mise en place d'un mécanisme pour le développement de projets régionaux pour la résilience côtière. Cela sera combiné à des efforts continus pour renforcer le cadre coordonné des investissements pour la

résilience côtière avec (1) l'élaboration ou la mise à jour de plans d'investissement aux niveaux régional (PARSI) et national (PIMS), et (2) l'opérationnalisation d'un système régional de suivi des investissements. Afin de promouvoir l'utilisation de solutions innovantes et adaptées à la région dans les investissements pour la résilience côtière, le projet soutiendra un appel à propositions pour des initiatives de recherche et d'innovation, et le partage des connaissances par le biais de symposiums de recherche. Ces initiatives informeront la prise de décision et les investissements et renforceront l'expertise en Afrique de l'Ouest en soutenant les innovateurs et les chercheurs (MSc, PhD et Postdoc).

Gouvernance, dialogue et engagement citoyen. Le projet appuiera et renforcera le cadre de gouvernance régionale pour la résilience côtière initié par l'UEMOA en 2007 avec le PRLEC. Les activités permettront de : (i) développer des stratégies régionales pour la résilience côtière et l'économie bleue , (ii) renforcer les entités de gouvernance existantes , (iii) structurer une plateforme de collaboration conjointe entre l'UEMOA, la CEDEAO et la CEEAC pour faciliter la collaboration sur les questions d'économie bleue et de résilience côtière et aborder des sujets tels que la pollution plastique, la coordination régionale sur le transport maritime et le développement du tourisme, (iv) renforcer le cadre institutionnel existant pour la résilience côtière en soutenant les principales institutions régionales (CSE, ABC, PRCM, RAMPAO) engagées pour la résilience côtière en Afrique de l'Ouest pour la coordination et l'animation régionales dans leur domaine d'expertise, et (iv) favoriser le dialogue multi-acteurs, l'engagement citoyen et la mobilisation de la société civile pour la résilience côtière avec l'appui du secrétariat du PRCM .

Amélioration du cadre de gestion des risques environnementaux et sociaux (E&S) pour les investissements et harmonisation des politiques de résilience côtière. Le WACA ResIP 2 continuera à soutenir le programme régional de renforcement des capacités pour la gestion des risques E&S, coordonné par l'UEMOA en collaboration avec l'UICN, la Commission néerlandaise d'évaluation environnementale (NCEA) et la Banque mondiale. Les activités connexes comprendront (i) l'élaboration de guides régionaux sur la gestion des risques E&S , (ii) la mise en œuvre d'un programme de formation pluriannuel sur la gestion des risques E&S, (iii) la mise en réseau des agences et institutions nationales en charge de la gestion des risques E&S et (iv) l'opérationnalisation de la « Charte du programme de développement durable des ports» en menant des études régionales et en initiant un dialogue pour améliorer la performance environnementale des ports.

Avec l'appui du secrétariat de la Convention d'Abidjan, ce pilier renforcera également les cadres réglementaires marins et côtiers au sein de la Région et assurera leur cohérence avec les engagements internationaux et régionaux, les PIMS et le PARSI ; (i) un atlas en ligne des lois environnementales marines et côtières pour l'Afrique de l'Ouest sera développé pour soutenir la planification spatiale marine et la gestion intégrée des zones côtières des pays (GIZC) des pays, (ii) une assistance technique sur les questions juridiques sera fournie aux pays pour s'assurer que les processus de réformes réglementaires sont conformes avec la convention d'Abidjan et ses protocoles additionnels, et (iii) le projet contribuera à l'organisation d'une conférence des parties de l'ABC pour soutenir le dialogue inter-pays sur les engagements internationaux et régionaux.

- **Sous-composante 1.2** : Appui technique régional pour la résilience côtière (5 millions de dollars, exécuté par l'UICN).

Cette sous-composante fournira le soutien technique requis, aux niveaux régional et national, pour mettre en œuvre le projet et renforcer les initiatives régionales et les partenariats pour la résilience côtière. Le rôle de coordination et d'appui technique de l'UICN sera renforcé. L'UICN mobilisera son expertise internationale interne et assurera la coordination technique et la supervision des activités des institutions régionales impliquées dans le projet pour répondre aux défis identifiés et aux demandes des pays. Cette sous-composante est structurée comme suit :

Helpdesk : gestion de projet, assistance technique et coordination des partenariats.

L'UICN consolidera sa fonction de « Helpdesk » avec son Bureau d'Appui Régional à la mise en œuvre (BAR) basé à Dakar. Le personnel du WACA BAR, intégré au Programme marin et côtier de l'UICN (MACO), soutiendra les pays et les partenaires régionaux sur toutes les composantes de la gestion du projet : (i) la coordination du programme ; (ii) la coordination des partenariats et le développement institutionnel ; (iii) le suivi, l'évaluation, l'établissement de rapports et la gestion des connaissances ; (iv) la gestion financière et administrative ; (v) la passation des marchés ; (vi) la communication ; et (vii) le cadre environnemental et social.

L'UICN, en collaboration avec les partenaires de mise en œuvre, fournira également un soutien technique et un renforcement des capacités aux pays WACA dans divers domaines, y compris la mise en œuvre d'investissements physiques (ingénierie côtière, solutions basées sur la nature), la fourniture et l'amélioration d'outils de planification (GIZC, SIG, planification spatiale marine) et la gestion des aires marines protégées. Ils organiseront des sessions de formation virtuelles ou en présentiel, des ateliers, et fourniront des conseils et une assistance technique de manière permanente. L'UICN mobilisera ses unités internes, ses experts techniques et une expertise externe. L'UICN fournira un appui technique à l'UEMOA notamment pour la préparation, le suivi et la supervision des contrats de sous-traitance et des accords de l'UEMOA avec les institutions régionales (CSE, RAMPAO, PRCM, ABC).

Observation côtière. Le projet soutiendra l'opérationnalisation de l'Observatoire Régional du Littoral Ouest Africain (ORLOA) en collaboration avec le CSE et avec le Comité scientifique régional (CSR) en tant que principal organe consultatif pour les produits techniques et scientifiques. L'observation deviendra un processus continu avec des produits accessibles en ligne et des documents de synthèse périodiques. Les activités soutiendront (i) le cadre institutionnel de l'ORLOA, (ii) l'assistance technique à l'opérationnalisation de la plateforme régionale de diffusion des données de l'ORLOA , l'appui aux mécanismes nationaux de surveillance et la mise en œuvre d'un programme de formation , (iii) l'évaluation de la Liste Rouge des Écosystèmes côtiers pour compléter les connaissances existantes sur la vulnérabilité des écosystèmes côtiers d'Afrique de l'Ouest, et (iv) des mises à jour régulières et la diffusion du Bilan des littoraux (mise à jour du Schéma Directeur des Littoraux Ouest Africains).

Aires Marines et Côtiers Protégées (AMP) et écotourisme. Le projet promouvra les AMP et l'écotourisme comme vecteur d'un développement vert, résilient et inclusif des zones côtières. Le projet soutiendra l'extension et la consolidation des aires marines et côtières protégées en tant qu'outil de protection et de gestion durable des écosystèmes essentiels à la résilience côtière. Le Réseau des AMP d'Afrique de l'Ouest sera renforcé et des normes/labels internationaux seront appliqués aux AMP de la Région pour améliorer l'efficacité de la gestion et promouvoir les meilleures pratiques. L'expertise interne de l'UICN combinée à une expertise externe seront mobilisées pour les activités suivantes : (i) évaluation de l'efficacité de la gestion des AMP (outil IMET) et mise en œuvre d'un programme de formation des gestionnaires d'AMP sur la gestion des AMP et le tourisme durable , (ii) mise en place du processus de labellisation "Liste verte" des AMP d'Afrique de l'Ouest pour la promotion des AMP gérées selon les normes internationales , (iii) Valorisation des sites existants et appui à l'inscription de nouveaux sites naturels et culturels du patrimoine mondial situés sur la zone côtière et les réserves de biosphère de l'Afrique de l'Ouest sur la liste des sites du patrimoine mondial de l'UNESCO .

Pour promouvoir l'éco-tourisme dans la zone côtière, le projet appuiera (i) l'élaboration d'un diagnostic et de lignes directrices et de normes visant à compléter les normes touristiques CEDEAO/CEEAC/UEMOA, (ii) l'organisation de consultations pour l'adoption de ces directives et normes par les organisations d'intégration régionale et (iii) le renforcement des capacités des gestionnaires d'AMP sur le tourisme durable.

1.3 Objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre

Le Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis par le nouveau Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. En effet, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail du CES de la Banque mondiale, le PGMO a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre dudit projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Par ailleurs, il permet de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour mitiger les risques identifiés.

Le PGMO présente les procédures de gestion de la main-d'œuvre qui, toutefois, restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour au fur et à mesure de l'état d'avancement du projet. A cet égard, le Plan de Gestion de la Main d'œuvre du ResIP2 permettra de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent conformément aux conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) ;
- promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT et la NES n°2 de la Banque mondiale) ;
- promouvoir la santé et la sécurité au travail ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, les enfants mineurs, etc. ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit en vigueur dans l'espace UEMOA ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Documents de références utilisés

Ce plan de gestion de la main d'œuvre se conformera principalement aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2, aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et aux textes de l'UEMOA, sur les conditions de travail.

L'élaboration du présent document a nécessité la consultation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont les suivants :

- Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;

- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note de Bonnes Pratiques : Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil (<http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>) ;

Références :

- Règlement n°07/2010/CM/UEMOA portant statut du personnel de l'UEMOA.

Par conséquent, les procédures de gestion de la main d'œuvre du ResIP2 s'articulent autour de douze (12) points essentiels qui se présentent comme suit :

1. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
2. Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail ;
3. Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
4. Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
5. Personnel responsable ;
6. Politiques et procédures ;
7. Âge de l'emploi ;
8. Termes et conditions ;
9. Mécanisme de gestion des griefs ;
10. Gestion des fournisseurs et prestataires ;
11. Travailleurs contractuels ; et
12. Employés des fournisseurs principaux.

II APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Dans le cadre de la mise en œuvre de la composante régionale du projet WACA ResIP2, peut être employée, toute personne physique, de sexe masculin ou féminin, de bonne moralité de nationalité d'un des Etats membres de l'UEMOA ou étrangère et ayant atteint ou dépassé l'âge minimum (18 ans) répondant aux profils des besoins exprimés, ou personne morale répondant aux critères et conditions des offres. Le recrutement se fera sur la base des exigences du poste et en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion, à l'appartenance politique, ethnique, régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main d'œuvre. Toutefois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé.

Ainsi, selon la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » :

- Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
- Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et

- Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

2.1 Caractéristiques, effectifs et types de travailleurs du projet

Compte tenu des activités prévues par le projet et en vertu de la définition de travailleurs présentée ci-dessus, il est prévu d'avoir dans la mise en œuvre du WACA ResIP2 des travailleurs directs notamment ceux avec un contrat de longue durée, des travailleurs contractuels notamment l'assistance technique, des employés des fournisseurs principaux des équipements et autres services (prestataires de services et travaux, fournisseurs de biens, les consultants individuels et bureaux d'étude qui seront recrutés).

En plus de ces catégories, on pourrait avoir certains travailleurs qui sont des agents des Etats qui ne seront pas rémunérés directement par le projet (les agents des différents ministères concernés par la mise en œuvre du projet), ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public de leur pays, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. Dans ce cas, ils devront suivre les mesures de santé et sécurité définies pour chaque activité du projet.

L'URG est responsable de la mise en œuvre de la composante régionale, pour le compte de l'UEMOA. Pour ce faire, elle mobilisera :

- l'UICN pour être responsable technique de la mise en œuvre de la composante régionale du ResIP2 ;
- le Centre de Suivi Ecologique (CSE), le Secrétariat de la Convention d'Abidjan (ABC), le Partenariat Régional pour la Conservation de la zone côtière et Marine (PRCM) et le Réseau régional d'Aires Marines Protégées en Afrique de l'Ouest (RAMPAO) pour exécuter les volets à eux confiés.

Tableau 1 : Répartition des travailleurs du WACA ResIP2

Type de travailleur	Affectation	Nombre estimé	Période de mobilisation
Travailleurs directs	UEMOA/URG	A déterminer	Dès la mise en vigueur du projet pour toute la durée du projet
Travailleurs contractuels (experts et consultants...)	En fonction des objectifs des contrats	A déterminer	Au démarrage des différentes activités
Fonctionnaires mis à disposition	En fonction des besoins du projet	A déterminer	Durant le projet

2.2 Travailleurs directs

Les travailleurs directs du WACA ResIP2 sont constitués par le personnel de l'Unité Régionale de Gestion (URG) mise en place au sein de l'UEMOA pour coordonner la

composante régionale. Ce personnel comprend l'équipe déjà en place notamment un Point Focal régional, un Spécialiste en intégration régionale, un Spécialiste en Communication, un Spécialiste en Passation de marchés, un Assistant administratif, un Spécialiste en gestion financière, un régisseur/comptable. Des Spécialistes en gestion des investissements, suivi-évaluation, sauvegardes environnementales et d'autres profils au besoin, pourraient être recrutés pour renforcer l'équipe. Ce personnel sera régi par le règlement n°07/2010/CM/UEMOA portant statut du personnel de l'UEMOA.

L'effectif des collaborateurs au niveau des structures partenaires sera précisé dès que l'information sera disponible. Il en est de même que ceux des travailleurs contractuels, des employés des fournisseurs et des travailleurs communautaires.

2.3 Travailleurs contractuels

Le projet fera recours à des travailleurs contractuels suivant les besoins identifiés. Toutefois, le nombre exact de travailleurs contractuels n'est pas à ce jour connu, ni le sous-traitant/fournisseur. Cependant une estimation sera faite ultérieurement sur la base des activités planifiées d'assistance technique (recrutement consultants individuels, firmes/cabinet d'Assistance technique) pour donner un nombre de contractuels (personnes individuelles et firmes) qui seront recrutés dans l'exécution du projet.

Ces travailleurs comprendront des travailleurs qualifiés et non qualifiés. Ainsi, dans le cadre des prestations de conseil et d'assistance technique, les travailleurs mobilisés seront des travailleurs qualifiés spécialistes dans leur domaine. Ils seront mobilisés au cours de périodes précises dans le cadre de la mise en œuvre du projet. Ceci spécialement dans le cadre de contrats avec des firmes ou de contrats de consultants individuels sous la responsabilité de l'UEMOA et des partenaires mobilisés par elle pour la mise en œuvre du projet. Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du projet.

2.4 Employés des fournisseurs principaux

Cela concerne les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et matériels informatiques, etc.

2.5 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du projet devront l'être dès l'entrée en vigueur du financement, en fonction des engagements préalables à satisfaire par l'UEMOA vis-à-vis de la Banque mondiale tels que contenus dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet et du rythme des acquisitions.

Le personnel de l'UEMOA (URG) sera en place conformément au calendrier contenu dans le PEES.

L'assistance technique, les bureaux d'études, les prestataires de services et les consultants individuels seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation en fonction des besoins et suivant le déroulement des activités du Projet.

Des travailleurs communautaires seront certainement mobilisés et impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets d'activités (aménagement, délimitation, travaux de construction, la sensibilisation, et communication, etc.).

III. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

Le cadre juridique du présent PGMO est constitué des textes juridiques régissant le personnel de l'UEMOA et aussi des règles, normes et directives de la Banque mondiale régissant les Projets et programmes qu'elle finance.

Le personnel recruté pour l'URG sera régi par le règlement n°07/2010/CM/UEMOA, du 1^{er} octobre 2010, portant statut du personnel de l'UEMOA. Il en est de même du personnel (fonctionnaire régional et agents d'appui) qui sera affecté par l'UEMOA.

Pour ce qui concerne les Normes et les directives de la Banque mondiale, de manière spécifique, la Norme environnementale et sociale n°2 : Main d'œuvre et conditions de travail. La NES n°02 reconnaît l'importance de la création d'emploi et de la génération de revenus dans la poursuite de la réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines. Elle s'applique aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Cette norme s'appliquera aux travailleurs du projet qui seront des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers. Il induit la préparation des PGMO.

Le ResIP2 est soumis aux procédures et règles applicables de la Banque mondiale, notamment les nouvelles NES de la Banque dont celle portant « Emploi et conditions de travail » (NES N°2). Sont concernés aussi les directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement juillet 2016.

Pour les « travailleurs du projet », le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail (incluant des provisions pour la gestion des risques EAS/HS) et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet seront demandés avant le début des activités. Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Les fournisseurs ou sous-traitants devront fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Ils évalueront les informations et feront un suivi en fonction des risques identifiés. Dans le cadre du ResIP2, il est prévu d'avoir des travailleurs directs, des travailleurs contractuels (experts et consultants...), des fonctionnaires mis à disposition par l'UEMOA et des fournisseurs en approvisionnement de fournitures et matériaux et d'équipements.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet seront prises en toute impartialité et non sur la base de considérations personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les

missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

3.1 Horaires de travail et rémunération

Les horaires de travail applicables sont ceux en vigueur au sein de l'UEMOA. La durée hebdomadaire de travail est de 40 heures, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi.

En matière de rémunération, la grille salariale et d'indemnités de l'UEMOA sera appliquée. Toutefois la rémunération du personnel recruté fera l'objet de négociations au cas par cas et c'est cette grille salariale et d'indemnités de l'UEMOA qui sera appliquée.

Le Projet se conformera aussi aux dispositions des paragraphes 13 à 15 de la NES N°2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale. Ces dispositions prévoient également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes en situation de handicap, et les travailleurs migrants.

3.2 Contrat de travail

Le personnel à recruter sera sous contrat de travail en bonne et due forme et sera informé sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document. Le contrat en plus des missions assignées au travailleur devra contenir les obligations du Projet vis-à-vis de ce dernier (Salaire, avantages en nature, assurance santé etc.)

Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

Le contrat de travail est conclu librement, il est individuel. La preuve de son existence peut être apportée par tous moyens.

3.3 Non-discrimination et Egalité des chances

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

Cependant, les mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base de besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Mais ces mesures devront être conformes au règlement n°07/2010/CM/UEMOA, du 1^{er} octobre 2010, portant statut du personnel de l'UEMOA.

Le ResIP2 prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

3.4 Règlement intérieur

Les dispositions portant gestion du personnel de l'UEMOA vont régir le personnel recruté. Elles précisent les dispositions relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions liées à la sécurité et à la santé au travail.

Ces règles doivent être communiquées au personnel.

3.5 Liberté d'association

Les travailleurs du projet recrutés par l'UEMOA ne peuvent se livrer à aucune activité associative qui soit incompatible avec l'indépendance et l'impartialité qu'exige sa qualité ou qui puisse y porter atteinte (article 10 du règlement n°07/2010/CM/UEMOA).

A ce titre, un des objectifs de la NES2 est de soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec ledit Règlement.

3.6 Temps de repos et congés

Le temps de repos et les congés sont régis par le règlement n°07/2010/CM/UEMOA, du 1^{er} octobre 2010, portant statut du personnel de l'UEMOA.

3.7 Temps de repos et congés de la femme enceinte

Le temps de repos et congés de la femme enceinte sont régis par les textes réglementaires sur la gestion de personnel de l'UEMOA.

3.8 Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail est régie par les textes réglementaires sur la gestion de personnel de l'UEMOA.

3.9 Travaux forcés

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

- ❖ 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.

Dans le cadre du projet, il est strictement interdit de recourir à une de ces formes de travail forcé ou obligatoire. Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

3.10 Pires formes de travail des enfants

Les pires formes de travail des enfants sont interdites et s'entendent notamment de :

- toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales ;
- les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Ainsi, un enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum requis de 18 ans ne sera pas employé par le Projet.

L'un des objectifs visés par NES n°2 est d'empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.

3.11 Harcèlement sexuel

L'UEMOA veillera à l'application de la législation en vigueur sur le harcèlement sexuel dans le cadre du travail sous toutes ses formes. Ainsi, le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit. Le **harcèlement sexuel** se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation **sexuelle** ou sexiste, qui : portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'UEMOA précisera les mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation des travailleurs du Projet. Il s'agit principalement de :

- l'élaboration d'un Mécanisme de gestion des Plaintes qui établit un système de réception, d'enregistrement et de traitement des plaintes relatives aux exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) sur la base d'une approche centrée sur les besoins des survivantes et des survivants ;
- l'insertion des dispositions relatives à la bonne conduite dans le contrat des travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.

IV. APERÇU DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les questions de santé sécurité au travail sont un enjeu important des procédures de gestion de la main d'œuvre au cours de la mise en œuvre de la composante régionale du ResIP2. Le Projet s'évertuera d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail en contrôlant leurs risques.

L'UEMOA veillera au respect de la réglementation en vigueur. Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, l'URG veillera au respect des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail conformément aux dispositions de la NES N°2.

En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

- faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie);

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

Le personnel sera soumis à une visite médicale annuelle organisée par une organisation de santé habilitée.

Par rapport au virus COVID-19, l'URG suivra les mesures édictées par les autorités sanitaires nationales, régionales et par l'OMS. Le projet intégrera régulièrement les dernières orientations au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

Outre, les mesures en matière de santé et de sécurité au travail prévues par les réglementations nationales et régionales, les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Il s'agira de s'assurer en amont que les termes de référence et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2Am7&ContentCache=NONE&CACHE=NONE) et en aval, que la mise en œuvre des PGES respectent l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau du Projet qu'au niveau des prestataires qui seront recrutés par le Projet.

Les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail sont décrites dans la NES 2. L'Agence d'exécution doit favoriser de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain.

4.1 Objectifs de la NES 2

Les objectifs de la NES 2 sont :

- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

La NES 2 s'applique aux travailleurs de projets, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Lorsque des fonctionnaires du gouvernement travaillent dans le cadre du projet, à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux conditions de leur contrat ou arrangement

d'emploi existant dans le secteur public, à moins qu'il n'y ait eu un transfert légal effectif de leur emploi ou de leur engagement dans le projet. La NES 2 ne s'appliquera donc pas aux fonctionnaires des gouvernements qui œuvreront dans le cadre du ResIP2.

4.2 Conditions de travail et gestion des relations de travail

L'Unité de gestion du WACA ResIP2 élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au Projet. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux dispositions des textes régissant l'UEMOA et aux exigences du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits relativement au statut du personnel et des exigences de la NES (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Pour la mise en œuvre de la composante régionale du WACA ResIP2, des risques liés au travail sont à prévenir. Il faut noter que cette composante ne prévoit normalement pas d'activités pouvant impliquer des travaux physiques. Toutes les activités envisagées dans cette composante sont des activités relatives à des services intellectuels. Les risques associés pour la main-d'œuvre peuvent être liés aux accidents de travail lors des déplacements du staff ou des consultants, aux maladies professionnelles liées au surmenage, aux risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAHS) lors des ateliers ou séminaires en présentiel, des risques COVID-19 lors de rencontres physiques si les mesures barrières ne sont pas respectées. Les définitions suivantes s'inspirent des codes de sécurité sociale français et burkinabé :

- Accident de travail : Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre du Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation, de suivi ou de supervisions par exemple.
- Une maladie professionnelle : Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les troubles visuels, les maladies infectieuses, etc.
- Un incident est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident à impact plus fort) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, conflit social avec les structures partenaires, problèmes de sécurité, etc.

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

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), ainsi que dans le Règlement n°07/2010/CM/UEMOA portant statut du personnel de l'UEMOA.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre du ResIP2 sont les suivants :

- Risques d'accidents de la route

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les pays éligibles au ResIP2. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

- Risques d'atteintes morales et physiques

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

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

- Risques psycho-sociaux

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

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel et valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

- Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

- Risques de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel) et/ou de violence contre les enfants. Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec d'autres acteurs. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences ou séminaires organisées par le Projet. Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble et cela pourrait déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Un code de conduite (modèle en annexe) signé par tous les travailleurs du projet et strictement appliqué contribuera à atténuer les risques associés au EAHS.
- Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet

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

- Risques d'infection au COVID-19

Du fait de la pandémie, la mise en œuvre du ResIP2 comporte des risques de propagation du COVID-19. Tout en espérant davantage une meilleure maîtrise de ce fléau, il est constaté une amélioration de la situation sanitaire. Cependant, une prévision des risques liés à cette pandémie demeure nécessaire. En effet, les activités du Projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées lors des réunions, conférences publiques, séminaires ou colloques.

- Nature des contrats

Les conditions des travailleurs directs sont déterminées par leurs contrats individuels.

Outre les fonctionnaires travaillant dans le cadre du projet, le personnel du projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement du personnel non fonctionnaire doivent être documentées et classées dans les dossiers conformément aux exigences de la NES 2. Il convient de pratiquer un emploi de quarante heures par semaine. Les exigences et les conditions relatives aux heures supplémentaires et à la durée des congés sont convenues dans le cadre des contrats individuels et devront respecter au minima les normes nationales.

L'URG est responsable de la gestion et impacts de la main d'œuvre engagé ou alloué dans le cadre du Projet. Les risques et impacts potentiels sont multiples, détaillés dans le Tableau 3 ci-dessous :

Tableau 2 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du WACA ResIP2

Activités et sources de risque	Principaux risques à l'exercice du travail	Mesures d'atténuation/gestion
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	Respecter les consignes de sécurité nationale en vigueur ; <ul style="list-style-type: none"> • Entretenir des contacts avec les pays à visiter pour être informé de la situation sécuritaire dans la zone du projet ; • Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; • Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; • Recourir à des escortes en cas de nécessité
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ; • Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; • Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; • Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel
	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAHS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; • Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/ prestataires interdisant l'EAHS de façon claire avec les sanctions au cas de non-respect • Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAHS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; • Renforcer les capacités de l'équipe sur la prise en compte du genre et la prévention des EAHS/VCE. • Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différents pays ; • Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; <ul style="list-style-type: none"> • Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;

Activités et sources de risque	Principaux risques à l'exercice du travail	Mesures d'atténuation/gestion
		<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; • Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; • Former le personnel à la gestion du stress ; Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; • Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ; • Effectuer une évaluation des risques et appliquer les mesures de prévention technique des risques d'accidents et de maladies ; • Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.
Nature des contrats	Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers <ul style="list-style-type: none"> • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation et implantation du suivi de ce PGMO • Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre de la composante régionale du WACA ResIP2 sera conduite par l'Unité Régionale de Gestion (URG) du projet pour le compte de l'UEMOA, en collaboration avec les partenaires d'exécution, dans le respect des Directives de la Banque mondiale.

Toutes les activités, y compris le recrutement des travailleurs du projet se dérouleront sous sa responsabilité.

Le Coordinateur de l'URG sera responsable pour gérer le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de la Composante régionale élaboré dans le PGMO. Cela avec la collaboration du responsable des questions de ressources humaines et des spécialistes des sauvegardes sociales. Plus particulièrement, ces derniers seront chargés de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

Le BAR, sous la supervision de l'URG, contribue à la conception, la conduite et la documentation des MGP des pays WACA. Les Unités de Gestion des projets au niveau national seront également responsables de (i) la formation des travailleurs directement impliqués dans la mise en œuvre du projet, (ii) la mise en œuvre et (ii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST). Les Coordonateurs du projet s'assurent de la bonne exécution des différentes tâches confiées aux spécialistes dans le cadre de la mise en œuvre des PGMO.

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

VII. POLITIQUES ET PROCEDURES EN CAS D'ACCIDENTS ET DE MALADIE

Cette section décrit brièvement les politiques et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

Dans le cadre du Projet, les risques identifiés et anticipés se résument comme suit :

- Risques biologiques (maladies et épidémies) ;
- Risques d'accident de travail ;
- Risques d'accident routier ;
- Risques psycho-sociaux ;
- Risques ergonomiques.

A l'instar des risques auparavant identifiés, il s'agit dans les lignes suivantes de présenter différentes actions d'atténuation qui sont sous la responsabilité du projet :

- Elaborer des modules sur toutes les activités à risque du projet ;
- Identifier toutes les personnes qui interviennent dans l'Hygiène, la Santé et la Sécurité (HSS) au travail, les informer des risques encourus et des mesures préventives ;
- S'assurer de la bonne assimilation des modules ;
- Faire en sorte que les personnes concernées dans leur travail (tâches) par les risques et situations dangereuses, soient informées, formées et compétentes ;
- Identifier les principaux besoins en formation de ces personnes pour atteindre les compétences requises ;
- Formation au lieu de travail par :
 - Mise en place d'un processus d'accueil des nouveaux ;
 - Quart d'heure santé sécurité trois fois par semaine.
- Informer l'ensemble des personnes qui interviennent dans le Projet, systématiquement et régulièrement, des risques encourus et des mesures préventives ;
- Préciser les modalités de ces actions, et d'en évaluer l'efficacité, de manière à les adapter.

En pratique, ces mesures générales citées précédemment vont s'appliquer suivant les points les plus sensibles.

VIII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'URG utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment

en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

L'URG est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés pour la santé des travailleurs. A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre.

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

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

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

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

8.1 Employés des fournisseurs principaux

La mise en œuvre du WACA ResIP2 pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre et de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet, il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/VCE.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, 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.

L'Unité de gestion vérifiera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier. Ainsi, il déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. L'Unité de gestion exigera du fournisseur principal qu'il définisse

ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES N°2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Unité de gestion exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

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

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

8.2 Gestion des contractants

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail et la NES n°2 notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Les conditions particulières de la Banque comprennent un certain nombre d'exigences pertinentes pour le contractant, notamment de :

- fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel du contractant (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilise sur le site, y compris le personnel et les autres employés du contractant et des sous-traitants et tout autre personnel assistant le contractant dans l'exécution des activités du projet) ;
- mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel du contractant puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûres ou saines ;
- donner au personnel du contractant le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou pas saines, et de se soustraire à une situation de travail dont ils ont la justification de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (sans représailles pour avoir dénoncé ou s'être retiré) ;
- exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.

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

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

Tel qu'exigé par le code du travail de chaque pays partie au projet, les procédures de gestion de la main-d'œuvre comporteront des rubriques qui renseignent sur la nécessité que les travailleurs du projet reçoivent par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre

avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. 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 dispositions du Code des obligations civiles et commerciales applicables aux travailleurs directs du projet seront étendues aux contractuels pour leur faire bénéficier des avantages numéraires.

Il en est de même du personnel de surface (entretien et nettoyage) qui devront aussi jouir des droits en vigueur au niveau de la profession, notamment les primes de paniers, savons, lait, etc.

Des mesures de protection additionnelles (assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, les indemnités de maladie) pour les travailleurs seront prises par le Projet en cas d'infection dans le milieu professionnel induit un arrêt de travail et de de décès.

IX. CRITERES D'ADMISSION A L'EMPLOI

Le respect de l'âge minimal d'accès à l'emploi dans le cadre de la mise en œuvre du ResIP2 ne se pose pas, car parmi les conditions déterminantes de recrutement à l'URG, figure l'âge minimum de 18 ans et l'âge maximum de 50 ans. Et par ailleurs le niveau d'expertise des activités du Projet fait que le problème de l'âge minimal ne pourrait exister.

X. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

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. Le conflit au travail peut revêtir plusieurs formes. Les travailleurs du Projet peuvent faire des plaintes en lien avec les conditions de travail. Ils pourront se plaindre notamment dans les cas ci-après :

- Abus de pouvoir et d'autorité ;

- Corruption ;
- Non-respect des heures de travail ;
- Non-respect des clauses du contrat de travail ;
- Non-respect de la vie privée ;
- Exploitation et Abus Sexuel ;
- Harcèlement sexuel ;
- Discrimination ;
- Non-assistance d'usage dans les cas d'outrage, d'injures, de diffamation, de menaces et d'attaques à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Le projet mettra en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) qui est une procédure fournissant un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations liées au processus de recrutement et au travail. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information de la direction. Le MGP sera accessible à tous les travailleurs directs et sous-traitants afin de soumettre leurs préoccupations sur le lieu de travail, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle des plaintes relatives à l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ces travailleurs seront informés de l'existence du MGP ainsi que des procédures y relatives, dès leur embauche. En outre, des mesures seront mises en place pour protéger ces derniers contre toutes représailles liées à la saisine du MGP. Ce dernier est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations, en utilisant un processus compréhensible et transparent qui fournit une rétroaction en temps opportun aux personnes concernées, dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution, et il fonctionnera de manière indépendante et objective. Le MGP ne remplace pas les règles et les mécanismes de réception, d'examen et de résolution des conflits mis en place dans chaque institution partenaire du projet. Le MGP documente mais n'a pas de rôle au cas où les différends ne sont pas réglés au sein de l'institution employeur et passent à l'arbitration ou devant les tribunaux.

Le projet mettra en place le MGP décrit ci-dessus, pour les travailleurs du projet conformément à la NES 2, et il pourrait aussi être incorporé dans le manuel de procédures du projet. Le MGP pour les travailleurs sera en place avant l'embauche des travailleurs. Le MGP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, médias sociaux, voie orale, etc.). Il convient de souligner que le MGP relatif aux relations de travail est différent de celui mis en place pour les autres activités du projet. Toutefois le MGP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratif qui pourraient être disponible en vertu de la législation ni ne se subsistera au mécanisme de règlement des plaintes/réclamations prévu par les conventions collectives.

Les procédures dans ce document décrivent l'acheminement pour les plaintes standards, mais il faut noter que pour les plaintes sensibles tels que celles liées aux EAS/HS, des protocoles séparés vont être élaborés pour assurer que :

- la Banque Mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes avec les informations de date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexes/genre de survivante, âge/sexes/employeur de l'auteur présumé, si la survivante déclarent que l'incident était liée au projet, et les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ;
- la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médicale, psychosociales, et si possible et souhaite, légaux) ;
- la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soit centrée sur la survivante sont respectés à tout étape de processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivantes. Ces protocoles devraient décrire clairement qui est

responsable de gestion des cas de EAS/HS au niveau de MGP (par exemple, un point focal VBG), les fiches à remplir pour l'enregistrement sécurisé et confidentiel des plaintes (différent de celles d'autres formes des plaintes), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgateur des informations sur la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles vont être développés par un consultant avec une expertise en VBG et incluse comme annexe de document de MGP.

10.1 Structure du MGP à mettre en place au profit des travailleurs directs

Pour atténuer et permettre une gestion adéquate des plaintes des travailleurs directs (consultants et experts recrutés et éventuellement fonctionnaires détachés) et anticiper sur les risques liés aux relations de travail, le MGP sera établi à deux niveaux.

- Premier niveau : Le responsable des ressources humaines au sein de l'Unité de gestion sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires provenant des travailleurs directs du projet. Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rend compte au Coordonnateur/à la Coordinatrice du projet et prend toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte ; un recours peut être fait à toute personne susceptible de contribuer à la résolution de la plainte. Un retour devra être fait au plaignant dans un délai de sept (07) jours au maximum. Si les solutions proposées ne satisfont pas le plaignant, la plainte est transmise au niveau suivant.
- Deuxième niveau : les directions compétentes sont le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'Unité de gestion, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au commissaire de l'UEMOA pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans un délai de deux (02) semaines.

10.2 Le règlement à l'amiable

Conformément à la réglementation du travail, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend, sauf les plaintes liées aux Violences basées sur le genre (VBG)/ Exploitations et Abus Sexuels (EAS)/Harcèlement sexuel (HS)/ Violences contre les enfants (VCE). Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

10.3 Le recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent (national ou cours de justice de l'UEMOA). La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dont il est fait mention de domicile dans le contrat du travailleur.

10.4 Pour les travailleurs des fournisseurs de biens et services

Pour cette catégorie de collaborateurs, le règlement à l'amiable et le recours juridictionnel (ou arbitrage) sont de rigueur au même titre que pour les travailleurs directs du projet.

ANNEXES

Code de conduite

- Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST
- Prévention des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) et des violences contre les enfants (VCE)

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG/EAHS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;

7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

10. À moins d'obtenir le plein consentement 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/EAHS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.

13. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

14. Ne pas utiliser dans mon travail d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;

15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;

16. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;

17. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;

18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

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

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

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

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

Sanctions

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

1. L'avertissement informel ;

2. L'avertissement formel ;

3. La formation complémentaire ;

4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;

5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;

6. Le licenciement.

7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail.

Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAHS et des VCE.

Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes

ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAHS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :