

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE



Union – Discipline – Travail

**MINISTRE DES MINES, DU PETROLE
ET DE L'ENERGIE**



WEST AFRICAN POWER POOL
**SYSTEME D'ECHANGES D'ENERGIE
ELECTRIQUE OUEST AFRICAIN**

**PROJET DE RENFORCEMENT DE
L'INTERCONNEXION ELECTRIQUE A 330KV
COTE D'IVOIRE – GHANA**

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

Rapport Final

-- Juillet 2025 --

LISTE DES ACRONYMES ET DES ABRÉVIATIONS

AT	Accidents de Travail
BM	Banque Mondiale
CES	Cadre Environnementale et Social
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CIC	Centre d'Information et de Coordination
CMU :	Couverture Maladie Universelle
CNAM :	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CSST :	Comité de Santé Sécurité au Travail
CTI	Code de Travail Ivoirien
EAHS	Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuels
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EC	Équipe de Conformité
EIES	Étude d'Impact Environnemental et Social
E-PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entrepreneur
EPI :	Équipement de Protection Individuelle
ESHS	Norme Environnementales et Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
ESS	Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
FPI	Financement de Programmes d'Investissement
HS	Harcèlement Sexuel
HST	Hygiène et de Sécurité au Travail
ICP	Indicateurs Clés de Performance
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
LCS	Labor Contracting Society
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MP	Maladies Professionnelles
MUGEFCI	Mutuelle Générale des Agents et Fonctionnaire de l'État de Côte d'Ivoire
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation International du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PDG	Président-Directeur General
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGESC	Plan de Gestion Environnementale et Sociale Chantier
PMGO	Plan de Gestion de la Main-d'œuvre

PV	Procès-Verbal
RH	Ressources Humaines
RSTI :	Régime social des travailleurs indépendants
SST	Santé et Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
WAPP	West African Power Pool

DÉFINITIONS IMPORTANTES

Discrimination. La discrimination dans l'emploi en ce qui concerne les travailleurs du projet désigne toute distinction, exclusion ou préférence dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi, qui est faite sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, et qui porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Les besoins inhérents au poste désignent les qualifications professionnelles essentielles requises pour remplir la fonction considérée (Note d'Orientation NO 13.1 de la NES2). Des exemples de discrimination à l'encontre des travailleurs qui participent ou cherchent à participer à des organisations de travailleurs ou syndicat incluent le refus d'un employeur de recruter des travailleurs du projet, le licenciement, la rétrogradation ou la réaffectation de ces travailleurs, ou la sous-traitance ou la modification des fonctions concernées, en raison des activités syndicales du travailleur (Note d'Orientation NO 16.5 de la NES n°2). Le Code du travail offre une définition similaire.

Employés des fournisseurs principaux. Selon la Note d'Orientation 7.1 de la NES n°2, Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les employés des fournisseurs principaux peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.5).

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel, effective ou menacée, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Le terme abus sexuel est un terme générique englobant un certain nombre d'actes, dont le viol et l'agression sexuelle.

Fournisseurs principaux. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles (note de bas de page n°5 de la NES n°2).

Harcèlement moral. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui, comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Harcèlement sexuel. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement sexuel, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Selon la Note de bonnes pratiques sur la lutte contre EAS/HS de la Banque mondiale, le harcèlement sexuel est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique importun à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée à l'encontre de cette dernière une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante. Il peut s'agir d'avances sexuelles ou de demandes de faveurs sexuelles déplacées, formulées via des canaux de communication en ligne ou mobiles, ou bien en personne.

Tâcheron. Définition du Code du travail : le tâcheron est un sous-entrepreneur qui passe avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnat doivent travailler sous la direction et le contrôle effectifs de celui-ci (art.11.6).

Tiers ou tierce partie. « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agences intérim ou des intermédiaires, des entreprises de portage (note de bas de page n°3 de la NES n°2).

Travail dangereux des enfants (interdit) : Au sens de l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT, un travail dangereux est considéré comme un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. Le travail dangereux est l'une des pires formes de travail des enfants. La loi Ivoirienne définit de manière satisfaisante et claire les conditions par secteur qui sont considérés comme dangereux

Pires formes de travail des enfants (interdit) est défini par l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT comme incluant : toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes et le servage et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour utilisation dans les conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'exploitation sexuelle, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tels que définis dans les traités internationaux pertinents ; 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 des enfants (voir aussi ci-dessous « travail dangereux des enfants »).

Travail forcé. Les situations susceptibles de constituer du travail forcé comprennent par exemple la servitude (travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait

difficile ou impossible à effacer), des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et d'autres documents émis par l'autorité de l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré (Note d'Orientation 20.2 de la NES n°2). Le Code du travail définit également le travail forcé. D'après l'article 3, on entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Le travail forcé, ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Travail informel. Le travail informel comprend les emplois qui ne sont pas correctement enregistrés et immatriculés (déclarés), tels que l'embauche d'un travailleur sans contrat de travail et/ou sans protection sociale et de santé. L'emploi informel comprend toute configuration qui obscurcit le statut juridique d'un travailleur.

Travailleur communautaire. Main-d'œuvre mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit (NES n°2 paragraphe 34). Les membres des ONG et d'associations, les membres de comités villageois, les agents gouvernementaux locaux, les formateurs, les bénévoles ne sont pas des travailleurs communautaires. De plus, c'est la nature du projet qui détermine le statut du travailleur et non l'appartenance à une communauté riveraine. Par exemple, les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs embauchés depuis les communautés avoisinantes au projet pour des activités de construction d'infrastructures ne sont pas des travailleurs communautaires mais des travailleurs contractuels.

Travailleur contractuel. Selon la Note d'Orientation 5.1 de la NES n°2, un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet. Les travailleurs contractuels incluent les travailleurs de l'entreprise de construction, de l'ingénieur de supervision, les travailleurs de ses sous-traitants et tâcherons et les consultants qu'ils soient en poste au moment du projet ou recrutés par ceux-ci spécifiquement pour le projet. Les travailleurs contractuels peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Ils peuvent aussi être recrutés via l'entremise

d'agents intermédiaires ou directement en tant que travailleurs indépendants ou auto-entrepreneurs. Tous les travailleurs présents sur un chantier de construction ou tout autre lieu d'intervention du projet doivent se retrouver dans une des deux catégories : travailleur direct ou travailleur contractuel. Tel que précisé à la Note d'Orientation 3.5, le recrutement de travailleurs par l'entremise d'un chasseur de têtes, d'un agent ou d'un intermédiaire ne doit pas servir à déguiser le statut juridique réel de la relation de travail.

Travailleur direct. Selon la Note d'Orientation 4.1 de la NES n°2, un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Des personnes employées ou recrutées par l'UEP, l'UGP de l'Emprunteur sont des travailleurs directs. Il peut s'agir de travailleurs du projet engagés directement par UGP/UEP, tels les formateurs, les travailleurs de la santé, les gardes de sécurité, les superviseurs de travaux. Les travailleurs directs peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Lorsque l'Emprunteur est une institution publique (ministère), les employés de ce ministère ne sont pas concernés par la NES n°2 (paragraphe 8). Tous les travailleurs présents sur un chantier de construction du projet ou tout autre lieu d'intervention du projet doivent se retrouver dans une des deux catégories : travailleur direct ou travailleur contractuel. Tel que précisé à la Note d'Orientation 3.5, le recrutement de travailleurs par l'entremise d'un chasseur de têtes, d'un agent ou d'un intermédiaire ne doit pas servir à déguiser le statut juridique réel de la relation de travail.

Travailleur migrant. Les travailleurs migrants sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi (note de bas de page n°7 de la NES n°2).

Travailleur. Selon la NES n°2, pour être considéré comme « travailleurs », deux conditions doivent être satisfaites : l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail et le travailleur doit être rémunéré pour son travail. Selon le Code du travail, pour qu'une personne soit considérée comme travailleur, quels que soient son sexe, sa nationalité, il faut qu'elle se soit engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur et cela peu importe le statut juridique du travailleur ou le statut juridique de l'employeur (art.2).

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ACRONYMES ET DES ABRÉVIATIONS.....	II
DÉFINITIONS IMPORTANTES	IV
TABLE DES MATIÈRES	VIII
LISTE DES FIGURES	XI
LISTE DES TABLEAUX	XI
1 INTRODUCTION	1
1.1 Contexte et objectif du projet.....	1
1.1.1 Contexte du projet	1
1.1.2 Objectif du projet.....	1
1.2 Acteurs du projet en Côte d'Ivoire	2
1.2.1 Secrétariat du WAPP	2
1.2.2 CI-ENERGIES.....	2
1.3 Description du projet.....	2
2 CONTEXTE DU PLAN DE GESTION DE LA GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE.....	4
2.1 Les objectifs du PGMO.....	4
2.2 Champ d'application de la NES 2	5
3 APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE SUR LE PROJET	6
3.1 Caractéristique des travailleurs du projet.....	6
3.2 Types de travailleurs dans le cadre du Projet.....	6
3.3 Effectifs de travailleurs du projet	7
3.4 Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre	7
3.5 Travailleurs au bénéfice des entreprises contractantes et sous-traitantes	7
4 L'ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS AU TRAVAIL.....	9
4.1 Principales activités présentant des risques à la santé et à la sécurité au travail.....	9
4.2 Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre	9
5 LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	19
5.1 Les exigences de la côte d'ivoire en matière d'emploi et de condition de travail	19
5.1.1 Le cadre légal du travail	19
5.1.2 Les dispositions préliminaires du Code du Travail	20
5.1.3 La disposition concernant le travail des enfants autorisé par la loi	21
5.1.4 La disposition concernant le travail interdit aux enfants de moins de 18 ans.....	23
5.2 Le cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de CI-ENERGIES	25
5.3 Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail.....	28
6 APERÇU DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)	29

6.1	Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par la Côte d'Ivoire..	29
6.2	La réglementation internationale en matière de SST.....	29
6.3	La réglementation nationale en matière de SST	30
7	LE PERSONNEL RESPONSABLE.....	34
8	LES POLITIQUES ET PROCEDURES.....	36
8.1	Les généralités	36
8.2	Les dispositions de protection sociale.....	37
8.3	La disposition pour protéger les jeunes travailleurs de moins de 18 ans	38
8.4	Les travaux forcés.....	39
8.5	L'âge minimum d'admission à l'emploi.....	40
8.6	Les droits des travailleurs, sous-traitants et fournisseurs	40
8.7	Les travailleurs migrants.....	41
8.8	Le recrutement	41
8.9	La documentation et information à l'attention des travailleurs	42
8.10	Les salaires	42
8.11	Le temps de travail, temps de repos et congés	42
8.12	Le temps de repos et congés de la femme enceinte	43
8.13	La rupture de contrat	43
8.14	La liberté syndicale et liberté d'association	43
8.15	Règlement formel des litiges	44
8.15.1	Le règlement à l'amiable.....	44
8.15.2	Le recours juridictionnel.....	44
8.15.3	Le règlement du conflit individuel de travail.....	44
8.15.4	Le règlement de conflit collectif	45
9	LE MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP).....	46
9.1	Typologie des Plaintes des Travailleurs	46
9.2	Dispositif de gestion des plaintes des travailleurs	47
9.2.1	Options pour porter plainte	47
9.2.2	Premier niveau : Entreprise et mission de contrôle	49
9.2.3	Le comité central de gestion des plaintes	49
9.3	Voie de recours des plaintes	50
9.3.1	Règlement à l'inspection du travail	50
9.3.2	Recours juridictionnel	50
9.4	La structure du MGP des travailleurs contractuels	50
9.5	Traitement des plaintes dites sensibles	51
9.5.1	Comités de traitement des plaintes sensibles	51
9.5.2	Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles.....	53

9.5.3	Réponse à un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)	53
9.5.4	Mesures disciplinaires	54
9.5.5	Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles	55
9.6	Clôture et archivage de la plainte	55
9.7	Evaluation de la satisfaction des travailleurs sur la mise en œuvre du MGP	56
9.8	Diffusion de l'information sur le MGP	56
10	LA GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	57
10.1	Les conditions de recrutement	57
10.2	Le traitement salarial et les avantages sociaux	58
10.3	Les dispositions pour lutter contre le travail interdit aux enfants chez les contractants et prestataires	58
11	LES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	60
ANNEXE 1		61
	LES MENTIONS ÉCRITES DE L'EMPLOI	61
ANNEXE 2		63
	LA DILIGENCE RAISONNABLE CONCERNANT LES MESURES D'ATTENUATION DES INCIDENCES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONTRATS	63
ANNEXE 3		67
	LES CODES DE CONDUITE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PRÉVENTION DES VBG, EAHS ET VCE	69
	LE CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE.....	74
	LE CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE	80
	LE CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET.....	86
	LE CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL À UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES.....	91

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Couloir en Côte d'Ivoire	3
---	---

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Principaux activités ou sous projets présentant des risques à la santé et à la sécurité au travail	9
Tableau 2 Mesures de gestion des risques pendant les différentes phases du projet	18
Tableau 3 Le travail interdit aux enfants sous l'âge de 18 ans.....	25
Tableau 4 Composition du comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau de l'entreprise	49
Tableau 5 Membres du comité central de gestion des plaintes liées aux travailleurs.....	49

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte et objectif du projet

1.1.1 Contexte du projet

Le renforcement de l'interconnexion entre la Côte d'Ivoire et le Ghana a été identifié comme un des projets prioritaires dans le cadre de la mise en œuvre de la Dorsale côtière de transport de l'énergie électrique du *West African Power Pool* (WAPP) prévue pour interconnecter, les réseaux électriques de la Côte d'Ivoire, du Ghana, du Togo, du Bénin et du Nigéria. Le plan directeur régional a rétabli qu'avec la mise en œuvre du marché régional de l'électricité, qui devrait renforcer les échanges d'énergie électrique entre les pays de la sous-région ouest africaine, la capacité de l'interconnexion existante constituerait un goulot d'étranglement, d'où la nécessité de la renforcer par une interconnexion en 330 kV.

Le Secrétariat du WAPP, Côte d'Ivoire Energies (CI-ENERGIES) et de *Ghana Grid Company* (GRIDCo) ont commencé à réaliser les études de préinvestissement pour cette ligne en 2011, mais le projet a ensuite été mis en attente car le gouvernement ghanéen ne pouvait pas soutenir sa mise en œuvre en raison notamment de sa capacité excédentaire de production. En 2022, compte tenu de leurs besoins énergétiques respectifs et d'un regain d'intérêt pour le commerce d'énergie électrique, ainsi que de l'état de développement des infrastructures de la sous-région, les parties ont jugé opportun de reprendre les discussions. Elles ont confirmé leur intérêt pour la mise en œuvre de l'interconnexion et se sont adressées à la Banque mondiale (BM) pour obtenir un soutien financier.

En réponse, la BM a accepté de soutenir une nouvelle opération régionale dans le domaine de l'énergie (le projet d'interconnexion électrique en 400/330 kV Côte d'Ivoire - Ghana), qui vise à atteindre deux objectifs essentiels pour achever l'intégration des Systèmes du WAPP et aider à développer le marché à son plein potentiel.

1.1.2 Objectif du projet

Premièrement, grâce à la construction d'une deuxième ligne d'interconnexion électrique entre la Côte d'Ivoire et le Ghana, ainsi qu'à l'infrastructure associée et au renforcement de la capacité de transport de l'énergie électrique au niveau national, le projet vise à permettre des échanges d'électricité étendus et sécurisés entre les deux pays et vers le marché du WAPP.

Le deuxième objectif est de répondre aux priorités les plus urgentes pour faire fonctionner le marché régional de l'électricité. Il s'agit d'achever la synchronisation de l'infrastructure électrique régionale afin d'établir un système électrique intégré au niveau régional et de le rendre pleinement opérationnel. Il faut également se concentrer sur le Centre d'Information et de Coordination (CIC) du WAPP, qui devra acquérir une capacité adéquate pour faire fonctionner le système et le marché régionaux de l'électricité.

1.2 Acteurs du projet en Côte d'Ivoire

Le secrétaire du WAPP et CI-ENERGIES constituent les différents acteurs du projet.

1.2.1 Secrétariat du WAPP

Le Système du WAPP a été créé en 1999 lors de la conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (« CEDEAO »). Sa création était fondée sur : la prise de conscience que les immenses ressources énergétiques dont dispose la région, même si elles y sont inégalement réparties d'un point de vue géographique, pourraient être exploitées pour le bénéfice mutuel de l'ensemble des Etats Membres ; et la nécessité d'accroître l'accès à une énergie électrique de qualité et fiable pour le développement socioéconomique des pays de la CEDEAO. En 2006, la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de la CEDEAO a investi le WAPP de la mission de promouvoir et de développer les infrastructures de production et de transport de l'énergie électrique ainsi que celle d'assurer la coordination des échanges d'énergie électrique entre les Etats Membres de la CEDEAO.

1.2.2 CI-ENERGIES

CI-ENERGIES, est une société d'Etat au capital de 20,000,000,000 de Francs CFA. Elle a été créée en 2011 par le décret n°2011- 472 du 21 décembre 2011 que et le décret 2017-773 du 22 novembre 2017 modifiant la dénomination de la société Energies Côte d'Ivoire. Elle est sous-tutelle des Ministères en charge de l'Economie, du Budget et du Portefeuille de l'Etat et de l'Energie.

Le siège social de CI-ENERGIES est situé à la Place de la République, Immeuble EECI, sa boîte postale est 01 BP 1345 Abidjan 01. Elle a un effectif d'environ 600 agents à fin 2023.

CI-ENERGIES a pour mission, en République de Côte d'Ivoire et à l'étranger, d'assurer le suivi de la gestion des mouvements d'énergie électrique ainsi que la maîtrise d'œuvre des travaux revenant à l'Etat en tant qu'autorité concédante.

1.3 Description du projet

Le projet de construction d'une deuxième ligne d'interconnexion électrique entre la Côte d'Ivoire et le Ghana consiste en :

- La construction d'une ligne de transport double terre en 330 kV entre Dunkwa 2 (Ghana) et Bingerville (Côte d'Ivoire) d'environ 245 km ;
- L'extension du poste de Bingerville ;
- La construction d'un nouveau poste de Dunkwa 2, à Dunkwa-on-Ofin (Région centre du Ghana).
- Le nouveau poste de Dunkwa 2 sera intégré au réseau national ghanéen en 161 KV, en l'insérant dans les lignes existantes passant à proximité de l'emplacement dudit poste.

En Côte d'Ivoire, l'aire géographique retenue pour la sélection du corridor de moindre impact est limitée par les éléments suivants :

- la limite ouest est proche de la commune de Bingerville située sur les bords de la lagune Ebrié ;

- la limite Est correspond à la frontière nationale entre la Côte d'Ivoire et le Ghana.

Elle occupe le territoire de deux régions (la région du Sud-Comoé et la région de la Mé) ainsi que le District Autonome d'Abidjan. La carte en Figure 1 nous montre la localisation du projet en Côte d'Ivoire.

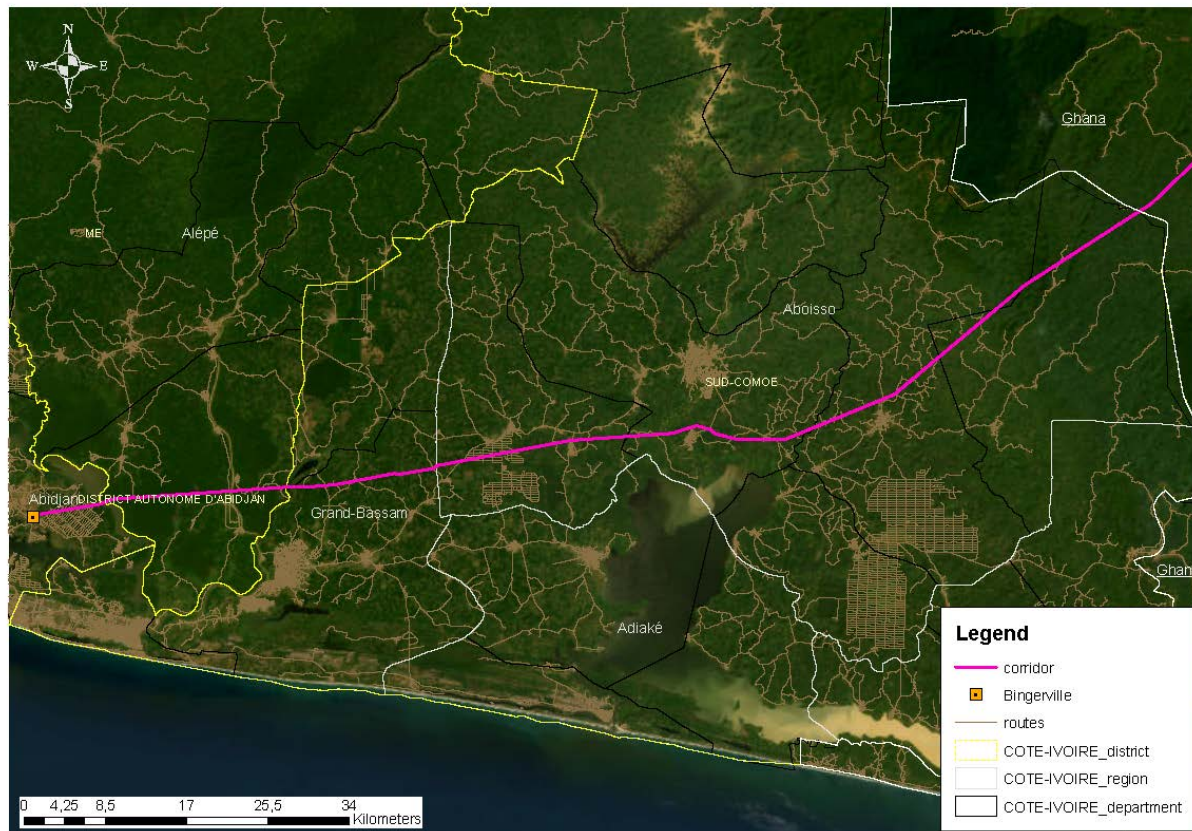


Figure 1 Couloir en Côte d'Ivoire

2 CONTEXTE DU PLAN DE GESTION DE LA GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Du fait sa nature, des caractéristiques de ses zones d'intervention et de l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, le projet WAPP est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux importants. C'est dans ce cadre qu'il a été classé projet à « risque élevé » selon les critères de classification de la Banque mondiale.

La responsabilité du projet dans la promotion d'un environnement de travail sain et assez motivant pendant la mise en œuvre de toutes ses composantes est clairement située à travers le déclenchement de la NES°2 du CES de la Banque mondiale. Ceci comprend les environnements du travail sans Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS). Il doit donc, conformément aux prescriptions de cette norme préparer et mettre en œuvre un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO). Cela lui permettra d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employés afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes.

Il indique la manière dont la norme (NES°2) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Le présent PGMO a été préparé en tant que document autonome, faisant partie d'autres documents de gestion environnementale et sociale.

Le PGMO est un document vivant, initié dès le début de la préparation du projet, et révisé et mis à jour tout au long du développement et de la mise en œuvre du projet.

2.1 Les objectifs du PGMO

Le présent PGMO a pour objectif principal de décrire la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Il permet également d'identifier les problèmes potentiels liés à la main d'œuvre dans le contexte du projet communautaire de relance et de stabilisation au sahel et propose des solutions de gestion.

De façons spécifique, il permettra de :

- promouvoir un travail décent aux employés ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet ;
- 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 la NES n° 2 de la Banque) 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, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, 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.

Les objectifs du PGMO sont :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (d'âge à travailler, conformément à ces ESS) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les travailleurs des fournisseurs primaires, le cas échéant.
- Prévenir l'utilisation de toutes les formes de travail forcé et du travail des enfants.
- Soutenir les principes de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière conforme à la législation nationale.
- Fournir aux travailleurs du projet des moyens accessibles pour exprimer leurs préoccupations en matière de travail.

2.2 Champ d'application de la NES 2

Conformément à la Norme Environnementale et Sociale 2 « Emploi et conditions de travail» (NES 2), le PGMO est applicable au projet de la manière suivante:

- I. Les personnes employées ou engagées directement par l'entrepreneur, y compris les fonctionnaires/agents gouvernementaux chargés de travailler spécifiquement en relation avec le programme ;
- II. Les personnes employées ou engagées par des entrepreneurs pour effectuer des travaux liés à la fonction principale du programme, quel que soit l'emplacement ;
- III. Les personnes employées ou engagées par les principaux fournisseurs de l'entrepreneur.

3 APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE SUR LE 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.

3.1 Caractéristique des travailleurs du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de WAPP, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes ivoiriennes. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne employée ou morale directement par l'Unité de coordination du projet et/ou les agences d'exécution, les entreprises prestataire, les bureaux de contrôle, etc. pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs).

3.2 Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Conformément à la catégorisation de la NES 2, le projet WAPP emploiera : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels.

- **Travailleurs directs** : C'est toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (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 WAPP. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de :
 - o **(i) personnel l'Unité de Gestion du Projet (UGP)** constituées par un Coordinateur Général, un Coordinateur adjoint, un spécialiste en Suivi-Évaluation, un spécialiste en sécurité, un Responsable Administratif et Financier, un spécialiste en passation de marché, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste Infrastructure, un spécialiste en sauvegarde sociale, un spécialiste en communication, un comptable, des chauffeurs, etc.
 - o **(ii) d'autres consultants que l'UGP** contractera directement pour effectuer les travaux du projet.
- **Travailleurs contractuels** : On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets, des parties prenantes du projet,

des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

3.3 Effectifs de travailleurs du projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, 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. 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, L'Unité de Gestion du projet (UGP) comprendra un Coordonnateur, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable Suivi-Evaluation, un Responsable des Infrastructures, un Spécialiste en passation de marché, un Spécialiste en sauvegarde environnementale, un Spécialiste en sauvegarde sociale, des Comptables, des Secrétaires, des Chauffeurs et Agent de liaison, etc.

L'effectif des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises seront sélectionnées.

3.4 Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

En ce qui concerne le délai de couverture des besoins de la main d'œuvre, tous les travailleurs directs du projet devraient être recrutés dès le démarrage du projet.

Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

Les travailleurs sous contrat sont éligibles pour travailler pendant une durée contractuelle fixée par l'UGP, puis recrutés par l'entrepreneur. Leurs contrats seront renouvelés, si nécessaire, sur la base de prestations satisfaisantes

3.5 Travailleurs au bénéfice des entreprises contractantes et sous-traitantes

Parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. La loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant, Code du travail ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants. L'article 4 du code du travail qui interdit les discriminations stipule que « par discrimination on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe ... , l'ascendance nationale ... qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». Cet alinéa permet de dire que toute discrimination à l'endroit des migrants nationaux et internationaux est interdite. Cette disposition devra être respectée de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination

et en toute équité.

Tenant compte des dispositions de la Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail, aucun enfant ne peut être employé dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans (article 23.2). L'âge minimal dans le cadre du présent document sera donc de 16 ans et « les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans » dans le cadre du projet, 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. L'employeur tiendra 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, (ii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Dans le cadre du projet la main d'œuvre des jeunes travailleurs devra s'arrimer à ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail forcé. En effet, le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. 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.

4 L'ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS AU TRAVAIL

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

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

Phases du projet	Activités
Phase de construction et de mise en place des équipements	• Travaux de terrassements généraux • Assainissement • Ouverture des voies d'accès • Réception du matériel et des équipements de travail • Installation de la base de vie et du matériel de travail Installation de clôture de chantier • Recrutement
Phase de construction et de mise en place des équipements	• Ouverture du layon, débroussaillage et élagage • Exécution des fouilles • Reprises d'alignement • Fouilles des quatre massifs d'encrage du pylône (en treillis métallique); • Exécution des fondations des pylônes et sorties des attentes des câbles de mise à la terre • Montage des pylônes • Montage des câbles • Démobilisation du chantier (désinstallation du chantier et des aires de stockage de matériels et outils)
Phase d'exploitation et d'entretien des ouvrages du projet	• Mise en service • Fonctionnement des infrastructures réalisées • Inspection, entretien et maintenance des infrastructures réalisées • Supervision de la production et du transport de l'énergie • Supervision de la distribution de l'énergie

Tableau 1 Principaux activités ou sous projets présentant des risques à la santé et à la sécurité au travail

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

L'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet présente des risques pour les employés eux-mêmes, mais également pour les populations riveraines des travaux. Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre ainsi que les mesures d'atténuations ou de préventions dans le cadre du Projet WAPP sont consignés dans le Tableau 2.

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
Phase d'aménagement et de construction	- Travaux de terrassements généraux - Assainissement - Ouverture des voies d'accès - Réception du matériel et des équipements de travail - Installation de la base de vie et du matériel de travail Installation de clôture de chantier - Ouverture du layon, débroussaillage et élagage - Exécution des fouilles - Reprises d'alignement - Fouilles des quatre massifs d'encrage du pylône (en treillis métallique); - Exécution des fondations des pylônes et sorties des attentes des câbles de mise à la terre - Montage des pylônes - Montage des câbles - Démobilisation du chantier (désinstallation du chantier et des aires de stockage de matériels et outils)	Risque d'accident de circulation	- Mettre en place un plan de circulation, des balises des zones d'accès /barrières de sécurité et une signalisation dans les chantiers - Sensibiliser tous les conducteurs à leur strict respect et à la sécurité routière
		Risque de collision engin-piéton, engin-engin	- Mettre en place un plan de circulation, des balises des zones d'accès /barrières de sécurité et une signalisation dans les chantiers - Maintenance des engins, installation des bips sonores de recul - Former/sensibiliser les conducteurs d'engins sur les règles de conduites en sécurité - Dégager les emprises des voies de circulation - Assister les conducteurs lors des excavations par des guides/piqueteurs
		Risque lié à la manutention manuelle et aux gestes répétitifs	- Installer des lignes de vie lors des travaux en hauteur - Fournir des harnais aux travailleurs
		Risque lié aux bruits et aux vibrations	Limiter les vitesses et réduire la circulation non contrôlée des engins de construction
		Risque de blessure par les outils	- Mettre à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle - Former le personnel à la manipulation des outils de travail
		Risque de chute de plain-pied	- Baliser et signaler les zones glissantes - Mettre en place un plan de gestion du matériel et des déchets du chantier - Signaler les zones de cordage des lignes entre deux pylônes
		Risque de chute d'objet	- Porter les EPI (casque, lunettes de protection, chaussures de sécurité) - Contrôler les installations et engins susceptibles d'être source de chutes d'objets - Limiter la hauteur des stockages - Installer des protections pour retenir les chutes d'objets

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
Phase d'aménagement et de construction	- Ouverture du layon, débroussaillage et élagage - Exécution des fondations des pylônes et sorties des attentes des câbles de mise à la terre - Ouverture des voies d'accès - des activités de dégagement et d'ouverture des voies d'accès	Risques de piqûres et de morsures par des animaux sauvages	- Former les travailleurs aux dangers des animaux sauvages et aux premiers gestes de secours - Informar sur les techniques de reconnaissance des espèces dangereuses à travers des guides et affiches - Expliquer les protocoles à suivre en cas de morsure ou piqûre - Fournir des bottes de sécurité montantes pour empêcher les morsures de serpents - Faire porter des gants résistants pour éviter les piqûres de scorpions et insectes - Débroussailler progressivement le terrain avec des outils adaptés avant d'y circuler - Maintenir une trousse de premiers soins avec sérum antivenimeux et antihistaminiques à portée de main - Élaborer un plan d'évacuation rapide en cas de morsure grave. - Encadrer les interventions avec un responsable formé aux premiers secours.
Phase d'aménagement et de construction	- Travaux de terrassements généraux - Assainissement - Ouverture des voies d'accès - Réception du matériel et des équipements de travail - Installation de la base de vie et du matériel de travail Installation de clôture de chantier - Ouverture du layon, débroussaillage et élagage - Exécution des fouilles - Reprises d'alignement - Fouilles des quatre massifs d'encrage du pylône (en treillis métallique); - Exécution des fondations des pylônes et sorties des attentes des câbles de mise à la terre - Montage des pylônes - Montage des câbles	Risque de chute en hauteur	- Faire réaliser les travaux en hauteur par un personnel formé - Disposer d'échafaudage, harnais, chaines de levage, etc...approuvés par un organisme agréé - Respecter rigoureusement les consignes de sécurité - Port correct des équipements de protection individuelle - Installer des lignes et cages de vie lors des travaux en hauteur - Fournir des harnais aux travailleurs - Construire une clôture de sécurité - Mettre en place un dispositif de prévention des chutes tels qu'une plate-forme de travail surélevée, des harnais de sécurité, etc. - Mettre en place des moyens de communications suffisants entre les équipes de terrain et la présence sur le terrain d'un technicien formé en HSS
		Risque d'épuisement mental et physique	- Eviter le travail durant les heures les plus chaudes de la journée - Eviter le travail condensé et stressant - Introduire des pauses régulières

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
	Démobilisation du chantier (désinstallation du chantier et des aires de stockage de matériels et outils)	Risques de noyade hypothermique Risques de noyade asphyxique Risques de noyade syncopal	- Equiper le personnel des gilets de sauvetage, de chaussure antidérapant - Disposer d'une équipe de sauvetage sachant nager et plonger - Elaborer un plan de transport et un plan de sauvetage lors de travaux - Elaborer une procédure de sauvetage - Disposer des moyens de sauvetage - Former et sensibiliser le personnel aux risques et aux gestes à adopter
		Risque d'incendie	- Elaborer un plan de gestion des risques et des catastrophes - Bien fermer la cuve à gasoil - Former les travailleurs aux risques d'incendie et aux comportements préventifs - Démontrer l'utilisation des extincteurs et autres équipements de lutte contre le feu - Isoler les zones de soudage et de découpe avec des matériaux ignifuges - Établir des consignes de sécurité incendie et afficher les plans d'évacuation - Mettre en place des zones de stockage sécurisées pour les produits inflammables - Rappeler l'interdiction de fumer ou d'utiliser des flammes nues sur le site par la mise en place d'un code de conduite interdisant de fumer dans l'enceinte abritant les substances inflammables - Etablir une procédure lors du transport et stockage
		Risque d'électrisation/ Electrocution	- Autoriser uniquement les travailleurs formés et certifiés pour installer, du matériel électrique - Mettre hors tension et assurer la mise à la terre des lignes de distribution d'électricité sous tension avant d'entreprendre des travaux sur ces lignes ou à proximité - Veiller à ce que les travaux sur les fils sous tension soient effectués par des ouvriers formés et dans le respect strict de normes de sécurité et d'isolement - Définir dans un plan d'hygiène et de sécurité la formation requise, les mesures de sécurité, les équipements de sécurité personnels et les autres précautions nécessaires - Fournir aux personnels les équipements de protection adéquats.

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
Phase d'aménagement et de construction	- Travaux de terrassements généraux - Assainissement - Ouverture des voies d'accès - Réception du matériel et des équipements de travail - Installation de la base de vie et du matériel de travail Installation de clôture de chantier - Ouverture du layon, débroussaillage et élagage - Exécution des fouilles - Reprises d'alignement - Fouilles des quatre massifs d'encrage du pylône (en treillis métallique); - Exécution des fondations des pylônes et sorties des attentes des câbles de mise à la terre - Montage des pylônes - Montage des câbles - Démobilisation du chantier (désinstallation du chantier et des aires de stockage de matériels et outils)	Risques liés aux décharges électriques par la foudre lors des travaux en hauteur	- Consulter les prévisions météorologiques avant toute montée en hauteur - Installer un système de détection de la foudre pour anticiper les risques - Arrêter immédiatement les travaux en hauteur dès l'apparition de signes avant-coureurs (ciel sombre, vents forts, crépitements électriques) - Interdire toute intervention sur pylône ou structure métallique pendant un orage - Éloigner les travailleurs des pylônes et des zones ouvertes dès l'alerte d'orage - Équiper les structures d'un paratonnerre et d'un système de mise à la terre efficace - Porter des chaussures isolantes et des harnais antichute pour minimiser les risques en cas d'électrisation - S'assurer que tous les équipements utilisés en hauteur respectent les normes de protection contre la foudre - Installer des parafoudres sur les équipements sensibles pour limiter la propagation des surtensions - Vérifier régulièrement l'efficacité des mises à la terre sur les pylônes - Éloigner les outils métalliques non nécessaires pendant les interventions en hauteur - Établir un plan d'évacuation rapide en cas d'orage imminent - Former les équipes aux premiers secours en cas d'électrocution
Phase d'aménagement et de construction	- Travaux de terrassements généraux - Assainissement - Ouverture des voies d'accès - Réception du matériel et des équipements de travail - Installation de la base de vie et du matériel de travail Installation de clôture de chantier - Ouverture du layon, débroussaillage et élagage	- Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants - Discriminations basées sur le	- organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des VBG/EAS/HS, IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées - insérer un code de bonne conduite (annexe 2) dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; - organiser des « quarts d'heure genre2 » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/ EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ;

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
	- Exécution des fouilles - Reprises d'alignement - Fouilles des quatre massifs d'encrage du pylône (en treillis métallique); - Exécution des fondations des pylônes et sorties des attentes des câbles de mise à la terre - Montage des pylônes - Montage des câbles - Démobilisation du chantier (désinstallation du chantier et des aires de stockage de matériels et outils)	- genre ; - Exclusion des personnes vulnérables.	- renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/ EAS/HS/VCE ; - définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; - mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE, selon une approche centrée sur la survivante ou le survivant.
		Risque de travail des enfants	- respecter l'âge minimum pour l'emploi des enfants, (dans le cadre du projet l'âge minimum pour l'emploi des enfants est de quatorze (14) ans pour l'apprentissage et seize (16) ans pour l'admission à l'emploi) ;(voir article 23.2 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail et l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants). - Respecter les conditions d'emploi d'un enfant ayant au moins 18 ans. Selon la législation nationale (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants et article 23.2 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail). - sensibiliser tous les partenaires du projet sur les interdictions de travail des enfants ; - instituer une vérification de l'âge des nouveaux travailleurs avant leur engagement ;
Phase d'aménagement et de construction	- Travaux de terrassements généraux - Assainissement - Ouverture des voies d'accès - Réception du matériel et des équipements de travail - Installation de la base de vie et du matériel de travail Installation de clôture de chantier - Ouverture du layon, débroussaillage et élagage - Exécution des fouilles	Risque de travail forcé ou obligatoire	interdire le travail forcé de façon absolue (voir article 3 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail).
		Risque de Violation ou de non-respect des droits des travailleurs	- veiller à ce que le personnel de tous les partenaires travaillant sur le projet bénéficie de conditions de travail et de droits conformes à la législation du travail ivoirien et la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; - mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.
		Conflits du travail portant sur les conditions d'emploi	- respecter les règles de paiement des salaires. - mettre en place d'un mécanisme de réclamation efficace. - équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail. - mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
	- Reprises d'alignement - Fouilles des quatre massifs d'encrage du pylône (en treillis métallique); - Exécution des fondations des pylônes et sorties des attentes des câbles de mise à la terre - Montage des pylônes - Montage des câbles - Démobilisation du chantier (désinstallation du chantier et des aires de stockage de matériels et outils)	Les risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet. Les risques psycho-sociaux: le stress, la souffrance au travail, le HS au travail, les conflits sociaux.	- 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. - Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de gestion saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun; - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs; - Former le personnel à la gestion du stress.
Phase d'exploitation et d'entretien des ouvrages du projet	- Mise en service - Fonctionnement des infrastructures réalisées - Inspection, entretien et maintenance des infrastructures réalisées - Supervision de la production et du transport de l'énergie - Supervision de la distribution de l'énergie - Dégagement, nettoyage des voies d'accès et de l'emprise de la ligne	Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle	- organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité ; - former les employés à l'utilisation appropriée et sécuritaire de l'équipement afin d'éviter le risque d'accidents du travail ; - exiger le port systématique des EPI lors des travaux.
		Risque de travail forcé ou obligatoire ;	interdire le travail forcé de façon absolue (voir article 3 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail).
		Risque de Violation ou de non-respect des droits des travailleurs	- veiller à ce que le personnel de tous les partenaires travaillant sur le projet bénéficie de conditions de travail et de droits conformes à la législation du travail ivoirien et la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; - mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.
Phase d'exploitation et d'entretien des	- Mise en service - Fonctionnement des infrastructures réalisées	Conflits du travail portant sur les conditions d'emploi	- respecter les règles de paiement des salaires. - mettre en place d'un mécanisme de réclamation efficace. - équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail. - mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
ouvrages du projet	- Inspection, entretien et maintenance des infrastructures réalisées - Supervision de la production et du transport de l'énergie - Supervision de la distribution de l'énergie - Dégagement, nettoyage des voies d'accès et de l'emprise de la ligne - Dégagement, nettoyage des voies d'accès et de l'emprise de la ligne	- Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants - Discriminations basées sur le genre ; - Exclusion des personnes vulnérables.	- organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des VBG/EAS/HS, IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées - insérer un code de bonne conduite (annexe 2) dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; - organiser des « quarts d'heure genre2 » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/ EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; - renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/ EAS/HS/VCE ; - définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; - mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE, selon une approche centrée sur la survivante ou le survivant.
		Les risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet.	- 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.
		Les risques psycho-sociaux: le stress, la souffrance au travail, le HS au travail, les conflits sociaux.	- Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de gestion saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel; - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs; - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun; - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs; - Former le personnel à la gestion du stress.

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
Phase d'exploitation et d'entretien des ouvrages du projet	- Mise en service - Fonctionnement des infrastructures réalisées - Inspection, entretien et maintenance des infrastructures réalisées - Supervision de la production et du transport de l'énergie - Supervision de la distribution de l'énergie - Dégagement, nettoyage des voies d'accès et de l'emprise de la ligne - Dégagement, nettoyage des voies d'accès et de l'emprise de la ligne	Risques de piqûres et de morsures par des animaux sauvages	- Former les travailleurs aux dangers des animaux sauvages et aux premiers gestes de secours - Informar sur les techniques de reconnaissance des espèces dangereuses à travers des guides et affiches - Expliquer les protocoles à suivre en cas de morsure ou piqûre - Fournir des bottes de sécurité montantes pour empêcher les morsures de serpents - Faire porter des gants résistants pour éviter les piqûres de scorpions et insectes - Débroussailler progressivement le terrain avec des outils adaptés avant d'y circuler - Maintenir une trousse de premiers soins avec sérum antivenimeux et antihistaminiques à portée de main - Élaborer un plan d'évacuation rapide en cas de morsure grave. - Encadrer les interventions avec un responsable formé aux premiers secours.
Phase d'exploitation et d'entretien des ouvrages du projet	- Mise en service - Fonctionnement des infrastructures réalisées - Inspection, entretien et maintenance des infrastructures réalisées - Supervision de la production et du transport de l'énergie - Supervision de la distribution de l'énergie - Dégagement, nettoyage des voies d'accès et de l'emprise de la ligne - Dégagement, nettoyage des voies d'accès et de l'emprise de la ligne	Risque d'électrisation/ Electrocutation liés lignes électriques sous tension	- Autoriser uniquement les travailleurs formés et certifiés pour entretenir ou réparer du matériel électrique - Mettre hors tension et assurer la mise à la terre des lignes de distribution d'électricité sous tension avant d'entreprendre des travaux sur ces lignes ou à proximité ; - Veiller à ce que les travaux sur les fils sous tension soient effectués par des ouvriers formés et dans le respect strict de normes de sécurité et d'isolement - Veiller à ce que les travailleurs ne s'approchent pas des éléments conducteurs ou sous tension exposés, même s'ils ont reçu la formation requise - Définir dans un plan d'hygiène et de sécurité la formation requise, les mesures de sécurité, les équipements de sécurité personnels et les autres précautions nécessaires - CI-ENERGIES devra mettre en place une procédure appropriée en collaboration avec GRIDCo pour la gestion de ce risque.
		Risque de chute de hauteur lors des travaux en hauteur sur les pylônes et	- Vérifier l'intégrité des structures avant d'entreprendre les travaux ; - Mettre en œuvre un programme de protection contre la chute qui comprend notamment la formation aux techniques d'ascension et l'application des mesures

Phases	Activités	Risques	Mesure de prévention et de gestion du risque
		les structures	de protection contre la chute ; l'inspection, l'entretien et le remplacement du matériel de protection contre la chute ; et le sauvetage lors des chutes ; - Établir les critères d'utilisation des dispositifs de protection intégrale contre la chute (en général lorsque le travailleur intervient à plus de 2 m au-dessus de la plate-forme de travail, cette hauteur pouvant cependant être portée à 7 m, selon l'activité) - Installer des accessoires fixes sur des éléments du pylône pour faciliter l'utilisation des systèmes de protection contre la chute ; - Mettre en place, à l'intention des travailleurs, un bon système de dispositifs de positionnement - S'assurer que les appareils élévateurs présentent les caractéristiques requises qu'il est bien entretenu et les opérateurs ont la formation requise ; - Utiliser des ceintures de sécurité en nylon doublé d'au moins 16 millimètres (5/8 de pouce) ou en tout autre matériau de résistance équivalente - Porter une deuxième sangle de sécurité (de réserve) pour les travailleurs qui manient des outils électriques en hauteur ; - Enlever les panneaux et autres objets d'encombrement au niveau des poteaux ou des structures avant d'entreprendre les travaux ; - Utiliser un sac à outils agréé pour faire monter ou descendre les outils ou autre matériel utilisés par les ouvriers travaillant sur les structures
		Risques liés aux champs électromagnétiques	- Déterminer les niveaux d'exposition potentiels dans le cadre du travail, notamment en évaluant sur base d'études les niveaux d'exposition dans les nouveaux projets et en utilisant des appareils de mesure individuels lors des activités professionnelles ; - Former les ouvriers pour qu'ils puissent déterminer les niveaux et les risques d'exposition professionnelle aux champs électromagnétiques ; - Instaurer et identifier des zones de sécurité afin de distinguer les aires où le niveau d'exposition aux champs électromagnétiques est acceptable pour la population générale/grand public, des zones de travail où ces risques sont élevés et, par conséquent, limiter l'accès de ces zones à risque aux travailleurs ayant reçu la formation nécessaire ; - Mettre en œuvre des plans d'action pour faire face aux situations dans lesquelles les niveaux d'exposition potentiels ou confirmés sont supérieurs aux niveaux d'exposition professionnelle de référence établis par des
•	• X	X	•

Tableau 2 Mesures de gestion des risques pendant les différentes phases du projet

5 LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

5.1 Les exigences de la côte d'ivoire en matière d'emploi et de condition de travail

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République de Côte d'Ivoire et porte sur les termes et conditions de travail.

5.1.1 Le cadre légal du travail

Dans le cadre du projet, la législation du travail en matière d'emploi en Côte d'Ivoire est régie par les principales lois ci-après:

- La loi 2016-886 du 8 novembre 2016 portant la Constitution de la République de Côte d'Ivoire;
- La loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant le Statut Général de la fonction publique en République de Côte d'Ivoire;
- La loi n°99-477 du 2 août 1999 portant le Code de Prévoyance Sociale modifiée par l'Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012;
- La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant le Code du Travail en République de Côte d'Ivoire;
- Le 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;
- Le décret n°98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail;
- Le décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage;
- L'arrêté interministériel N°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant sur la fixation des salaires, les indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des programmes financés ou cofinancés par la BM;
- La loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 relative à l'interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants;
- Le décret n°2014-290 du 21 mai 2014 portant sur les modalités d'application de la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 relative à l'indication de la traite et des pires formes de travail des enfants;
- Le décret n° 2017-227 du 13 avril 2017 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national de la lutte contre la traite des personnes;
- L'arrêté n°2017-016 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans;
- L'arrêté n°2017-017 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux

interdits aux enfants;

- Le plan d'action national 2012-2024 de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants;

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail, les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, etc.) et la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. La loi est également explicite concernant les conditions de travail pour les enfants qui ont l'âge minimum pour être engagé dans un travail socialisant (14 ans), et l'âge minimum de l'admission à l'emploi (16 ans). Dans le cadre du projet, les structures/organes d'exécution ainsi que les sous-traitants et fournisseurs respecteront les dispositions citées 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 cette dernière.

5.1.2 Les dispositions préliminaires du Code du Travail

La loi portant sur le Code du Travail ivoirien (CTI) 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 État. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois (3) mois".

Le contrat et les conditions de travail

Les employés sont informés de toutes les 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 de l'UGP est régie par un arrêté interministériel pour les contractuels et les textes applicables aux fonctionnaires et agents de l'État;
- Le contrat de travail prévoit:
 - o La rémunération;
 - o La révision de la rémunération;
 - o Les heures et conditions de travail;

- o Les assurances et couvertures sociales;
- o Les congés de maternité et annuel;
- o L'adhésion à une organisation syndicale;
- o Le droit à un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP);
- o Les conditions des congés;
- o Les conditions de résiliation de contrat.

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.

Les Organisations Non Gouvernementales (ONG) ou les associations de la société civile qui seront parties prenantes au programme 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 ONG et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

5.1.3 La disposition concernant le travail des enfants autorisé par la loi

Le travail socialisant autorisé aux enfants à partir de 14 ans

Le travail socialisant (donc autorisé), comprend toute tâche réalisée par un enfant dont l'âge est compris entre quatorze (14) et seize (16) ans, sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et qui n'est pas susceptible de porter préjudice à:

- La santé ou développement physique, mental, moral ou social de l'enfant;
- Son assiduité scolaire ou formation professionnelle et à son repos hebdomadaire¹.

En vue de ces conditions, les organisations participantes au projet peuvent employer un enfant entre 14 et 16 ans si cet engagement concerne:

- Des tâches qui se limitent à aider dans l'entreprise familiale sous certaines conditions, pour gagner un peu d'argent de poche en dehors des heures de cours ou pendant les vacances scolaires;
- Si le travail se fait sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et n'est pas susceptible de porter préjudice à la santé ou au développement physique, mental, moral ou social de l'enfant et à son assiduité scolaire ou à sa formation professionnelle

¹ Arrêté n° 2017-016 MPES/CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) an.

et à son repos hebdomadaire;

- Si les travaux effectués par des enfants dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli dans le cadre d'un enseignement, d'une formation professionnelle ou d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle²;
- Si l'enfant n'est pas engagé dans des tâches qui sont dangereuses conformément à la législation internationale et celle nationale concernant les pires formes de travail des enfants et le travail dangereux aux enfants (voir la section concernant la SST ci-dessous).

Pour être engagé pour un travail socialisant, remplissant les critères élaborés ci-dessus, l'enfant doit avoir l'âge minimum de 14 ans. Selon le décret n° 2017-017 MEPS/CAB du 2 juin 2017, les enfants à partir de 14 ans peuvent être employés pour un travail léger et socialisant (sans être employés) selon les conditions suivantes:

- Pas de travail avant 7h00 et après 19h00 et en aucun cas pendant les heures normales d'école;
- Le travail d'un enfant âgé de 14 à 16 ans ne doit pas dépasser 14 heures par semaine;
- La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 2 heures pour une journée scolaire et 4 heures pour une journée non scolaire;
- La durée de travail hebdomadaire effective ne peut excéder 10 heures pour une semaine scolaire et 14 heures pour une semaine non scolaire.
- Pour les enfants âgés de 14 à 16 ans qui travaillent pendant les périodes de vacances scolaires, les enfants qui effectuent des travaux légers doivent bénéficier d'un repos continu pendant une période qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.
- Le repos hebdomadaire et congés: les enfants âgés de 14 à 16 ans qui sont engagés pour des tâches légères doivent bénéficier d'au moins 14 heures de repos régulier par jour et d'un jour de repos par semaine.

Le travail dans l'industrie ou la construction n'est donc pas permis aux enfants de 14 à 16 ans

Dans les secteurs de l'agriculture et la foresterie les tâches autorisées aux enfants de 14 à 16 ans comprennent:

- Aider à mesurer les distances entre les plantes lors des piquetages;
- Extraire les fèves à la main après cabossage par un adulte;

² L'arrêté n°2017-017 /cab du 02 juin 2017 détermine la liste des tâches dangereux interdites aux enfants

- Trier ou étaler les fèves, les céréales et autres légumes pour le séchage;
- Laver les fèves, les fruits, les légumes, les tubercules;
- Ramasser et rassembler les fruits, les cabosses, les graines après cueillette;
- Déposer les boutures sur les buttes;
- Tenir les sacs ou les remplir à l'aide de petits récipients pour le conditionnement des produits agricoles;
- Couvrir les produits agricoles stockés à l'aide de bâches;
- Décortiquer ou égrainer manuelles les graines, les végétaux et les fruits;
- Préparer les germoirs et déverser les graines dans ces derniers;
- Semer les graines;
- Repiquer ou mettre en terres les boutures ou les plantes;
- Récolter les légumineuses, les fruits et autres produits en feuillages;
- Ramasser les bois de chauffage.

L'emploi des enfants autorisé à partir de 16 ans

La loi sur l'éducation prévoit l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. À partir de cet âge, un enfant peut travailler, aussi en dehors d'une formation professionnelle, et être rémunéré selon les standards en vigueur, sauf si le travail remplit les conditions de «pires formes de travail» ou travail «dangereux» (qui sont interdit aux enfants de moins de 18 ans).

Pour les enfants entre 16 et 18 ans qui travaillent, les conditions suivantes s'appliquent:

- Pas de de travail avant 7h00 et après 19h00.
- Le travail d'un enfant âgé de 16 à 18 ans ne doit pas dépasser 40 heures par semaine.
- Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.

5.1.4 La disposition concernant le travail interdit aux enfants de moins de 18 ans

Les enfants de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à effectuer des tâches considérées comme «dangereuses». Les tâches considérées comme dangereuses dans les différents secteurs qui engageront des travailleurs dans le projet sont les suivantes:

L'AGRICULTURE ET LA FORESTERIE	• Le défrichage; • L'abattage des arbres; • Le brûlage des parcelles; • La chasse aux gibiers avec une arme; • Le bûcheronnage; • La production de charbon de bois; • Le dessouchage; • La trouaison; • Le cabossage avec un objet tranchant; • La récolte avec une machette ou une faucille; • La manipulation de produits agrochimiques; • La conduite d'engins motorisés; • Le port de charges lourdes supérieures aux poids autorisés.
L'ARTISANAT ET INDUSTRIE	• Les activités générales de bâtiment et des travaux publics; • Les activités de chantier naval; • L'extraction des matériaux de construction; • Le creusement de fosses septiques; • Le métier de puisatier; • Le sciage du bois à la machine; • La soudure; • La chaudronnerie; • La ferronnerie; • L'affûtage de la meule; • Le travail dans une forge; • Le tannage des peaux d'animaux; • La teinturerie sur cuir, tissu ou fil à tissage; • Le métier de boucher; • Le métier de souffleur dans les forges et verreries; • Le métier de tailleur de cristaux et autres articles en verre; • Le fumage d'aliments.

TOUTES LES BRANCHES	• L'interdiction pour les mineurs de 18 ans de travailler dans les mines et carrières; • Le travail de confection, de manipulation et de vente d'écrits, d'estampes, d'affiches, de dessins, de gravures, de peintures, d'emblèmes, d'images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'étalage ou la distribution – susceptibles de heurter le moral des enfants ou d'exercer sur eux une influence négative - sont interdits. • Le travail de nuit; • Travailler plus de 40 heures par semaine; • Les enfants ne doivent pas porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail habituel, des charges pesant plus de: – Le portage de charges: garçons de 14 à 15 ans (15Kg); garçons de 16 à 17 ans (20 Kg); filles de 14 à 15 ans (8 kg); filles de 16 à 17 ans (10 Kg); – Le transport par wagons roulant sur rail: garçons de 14 à 17 ans (véhicule de 500 Kg inclus); filles de 14 à 17 ans (véhicule de 300 Kg inclus). – Le transport sur brouettes: garçons de 14 à 17 ans (40 kg, véhicule inclus); filles de 16 à 17 ans (véhicule de 30 kg inclus). – Le transport en véhicule à 3 ou 4 roues: garçons de 14 à 17 ans (60Kg, véhicule compris); filles de 14 à 17 ans (35 kg, véhicule compris). – Le transport en charrette à bras: garçons de 14 à 17 ans (130 kg, véhicule inclus); interdit aux filles. – Le transport sur tricycles-porteurs: garçons de 14 à 15 ans (50 Kg, véhicule compris); garçons de 16 à 17 ans (75 kg, véhicule inclus); interdit aux filles.
---------------------	---

Tableau 3 Le travail interdit aux enfants sous l'âge de 18 ans

5.2 Le cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de CI-ENERGIES

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

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

- Favoriser l'harmonisation, la coordination, l'utilisation et la mise en œuvre de politiques et de programmes communs à travers les pays membres;

- Assoir les bases de l'égalité de traitement sur le lieu de travail;
- Soutenir l'éradication du travail des enfants;
- Développer la promotion de la SST;
- Assurer la protection des travailleurs/de l'emploi;
- Renforcer le dialogue social;
- Encourager la prévention et le règlement des différends;
- Renforcer le syndicalisme;
- Encadrer la migration de la main-d'œuvre etc.

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

1. ***Le principe de subsidiarité.*** Il définit et justifie la valeur ajoutée et les rôles respectifs de chacun des types de parties prenantes: régionales et internationales (la Commission de CI-ENERGIES, l'OIT, les organisations faïtière régionales) qui n'interviennent que dans les domaines où l'action nationale n'a pas été suffisamment efficace; et les parties prenantes nationales constituées de représentants de l'État, de travailleurs et d'employeurs, de la société civile, etc.
2. ***La réglementation du marché du travail et les conditions d'emploi pour les secteurs formel et informel.*** Cela implique la promotion et l'harmonisation globale des réglementations du marché du travail dans la région, et couvre le secteur formel et le secteur informel.
3. ***La promotion de l'emploi digne et décent.*** Améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes; l'éradication du travail des enfants; l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail; l'éradication des écarts entre les sexes en matière d'emploi et de rémunération.
4. ***Le soutien de la migration de la main-d'œuvre et de l'intégration.*** Promouvoir les droits des travailleurs migrants; l'élimination de la traite des personnes; la création d'un environnement propice pour les migrants, en particulier ceux de la diaspora, pour le développement de leur pays.
5. ***Le travail des enfants.*** La CI-ENERGIES adopte les mesures nécessaires à l'éradication du travail des enfants; encourager le développement et l'éducation de l'enfant; décourager l'emploi des enfants; promouvoir l'évaluation tripartite des questions relatives au travail des enfants en ce qui concerne les questions de travail.
6. ***Le trafic de personnes.*** La CI-ENERGIES adopte les mesures nécessaires à l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail, y compris la mise en place d'un mécanisme tripartite d'évaluation des questions de traite en matière de travail.

7. ***L'égalité des chances sur le lieu de travail.*** Les États membres sont enjoins de promouvoir la trilogie suivante sur le lieu de travail: promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes; lutter contre la discrimination et l'intégration des personnes handicapées. À cet égard, tous les États membres doivent s'attaquer aux dispositions législatives relatives à la lutte contre la discrimination et à la stigmatisation et aux questions d'intégration des genres afin que l'égalité des chances, l'égalité des salaires et l'égalité d'accès soient garanties à tous les citoyens et mises en œuvre.
8. ***Les systèmes de retraite adéquats, financièrement viables et modernes de sécurité sociale.*** Les États membres sont invités à assurer la sécurité du revenu et l'autonomie financière en particulier aux groupes défavorisés.
9. ***La SST en milieu de travail.*** Les États membres sont enjoins de promouvoir des mesures de SST sur le lieu de travail et de fournir des soins de santé transfrontaliers à tous, en particulier en ce qui concerne le fléau du VIH/SIDA, du paludisme et des maladies infectieuses.
10. ***La promotion du dialogue social et du tripartisme.*** Les États membres sont enjoins de promouvoir la représentativité et l'inclusivité afin de prévenir/réduire/résoudre les conflits, de parvenir à une démocratie participative/industrielle et à l'harmonie sur le lieu de travail. La CI-ENERGIES a aussi élaboré, les directives sur les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres de CI-ENERGIES. Ce document comporte douze parties dont les plus importantes sont:
 - Part II – La liberté de mouvement et liberté de travail;
 - Partie III – Le droit à une rémunération équitable et à une protection salariale;
 - Partie IV – Le droit à la protection de l'emploi;
 - Partie V – L'égalité de traitement pour les hommes et les travailleuses;
 - Partie VI – L'interdiction du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs;
 - Partie VII – La protection de la SST;
 - Partie VIII – Le respect de la dignité des hommes et des femmes travailleurs;
 - Partie IX – La liberté d'association et négociation collective;
 - Partie X – Le droit à l'information, à la consultation et à la représentation;
 - Partie XI – Le droit à la protection sociale.

Il est important de souligner que ces directives de CI-ENERGIES concernant les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres sont globalement remplies par l'ensemble des pays. En effet, tous les pays de CI-ENERGIES ont adopté et mettent en œuvre un ensemble de dispositifs

législatifs et réglementaires relativement complet sur le sur droit du travail et les conditions d'utilisation de la main d'œuvre.

L'ensemble des pays membres de CI-ENERGIES sont signataires des conventions et traités de l'OIT et des Nations Unies sur les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs.

5.3 Les exigences de la Banque mondiale en matière d'emploi et de condition de travail

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

Les objectifs de la NES n°2 du nouveau cadre Environnementale et social de la BM sont:

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

6 APERÇU DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

6.1 Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par la Côte d'Ivoire

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

- convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) ;
- convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98) ;
- convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) ;
- convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105) ;
- convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138) ;
- convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182) ;
- convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ;
- convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111).

6.2 La réglementation internationale en matière de SST

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

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

- Soumettre un dossier à la structure de santé;

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

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

Les directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires (ESS) générales du Groupe de la BM seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les mesures Environnementales et Sociales des activités de CI-ENERGIES ont bien intégré la prise en compte des directives ESS et en aval, respectent l'application rigoureuses des directives générales et particulières des directives ESS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires.

Les activités de ce projet impliqueraient des activités dangereuses. Dans ce cas, afin de respecter les exigences de la NES 2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs seront identifiés à l'étape de la conception du projet. Des mesures plus contraignantes de prévention des risques, de communication et de formation seront nécessaire.

Au niveau de la protection des travailleurs lors de la mise œuvre du projet, l'UGP de CI-ENERGIES suivra les mesures de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) quant à la pandémie en accord avec les gouvernements respectifs où les travailleurs vont se déployer. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID- 19 à l'échelle mondiale.

6.3 La réglementation nationale en matière de SST

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la santé et sécurité au travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

En matière de SST, l'article 41.2 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».

L'article 41.3 stipule également 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, l'article 41.6 dispose que «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 sur le Code de Prévoyance Sociale modifiée par l'Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012, dans l'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 SST ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux 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 (les points focaux, en moyenne 1 personne) en sauvegarde Environnementale et sociale des structures/agences/organes d'exécution du projet en relation et sous la supervision des spécialistes en sauvegardes de l'UGP. Toute personne témoin d'un accident ou incident doit informer le supérieur hiérarchique qui à son tour, informera les Spécialistes en sauvegarde des structures/agences/organes d'exécution. Celui-ci rendra compte aux décideurs de la structure d'exécution des travaux. Un rapport périodique sera transmis à l'UGP pour l'analyse de la performance des mesures et le renseignement du système de suivi-évaluation du projet.

L'affiliation – La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Conformément à l'article 5 du Code du Travail, tout employeur occupant des travailleurs salariés est obligatoirement affilié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). L'affiliation prend effet à compter du premier embauchage d'un travailleur salarié. L'employeur communiquera à l'employé 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. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs communautaires.

Le Spécialiste social de l'UGP veillera à l'application des dispositions liées à la lutte contre le Covid-19 et à l'affiliation à la CNPS.

L'âge minimum

La présente section aborde l'âge minimum qui s'applique à différentes fonctions du projet 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 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, sauf si le travail remplit les conditions du travail socialisant (défini ci-dessus) ou l'âge de 14 ans et retenu comme l'âge minimum.

L'enfant de moins de dix-huit ans ne peut être maintenu dans un travail ainsi reconnu comme dangereux ou au-dessus de ses forces et doit être affecté à un travail convenable. Si cela n'est pas possible, l'enfant en question doit être affecté en priorité à des tâches non-dangereuses. Si ceci n'est pas possible sans formation, l'enfant doit être priorisé pour recevoir une formation afin de pouvoir être utile dans d'autres tâches respectant les normes du travail permis aux enfants de moins de 18 ans. Seulement si la mise en œuvre d'aucune de ces stratégies n'est possible, par exemple parce que tout le travail/toutes les tâches dans le domaine du travail est/sont considérées comme dangereux/ses, le contrat de travail doit être résilié.

avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, le cas échéant.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par la loi ivoirienne ainsi que 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 BM (janvier 2011, version révisée en juillet 2014) les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Programmes d'Investissement (FPI) en juillet 2016.

Afin de lutter contre le travail interdit aux enfants, aucun enfant sous l'âge de 18 ans ne peut être engagé ou employé dans le projet qu'après une évaluation de risque et une vérification de l'âge soient faite. Cette pratique s'applique aussi bien aux travailleurs directes, ceux contractés, fournisseurs principaux et travailleurs communautaires. Tout employeur ou organisation qui engage une personne pour effectuer un travail ou admet des personnes à un emploi en connexion avec le projet aura à signer un code de conduite pour lutter contre le travail interdit aux enfants. Ce code de conduite précise la responsabilité de l'employeur envers l'organisation, y compris la vérification de l'âge et l'évaluation des risques.

La vérification de l'âge se fait par le biais d'un certificat de naissance ou une carte d'identité et, en l'absence d'un tel document, par une méthode qui utilise au moins deux sources différentes, par exemple, les dossiers scolaires, les entretiens avec un responsable adulte et/ou l'enfant, la déclaration d'un médecin.

7 LE 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 SST, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

La mise en œuvre du Projet d'Interconnexion électrique en 400/330 kV Côte d'Ivoire – Ghana sera confié à une UGP au sein de Secrétariat du West African Power Pool (WAPP) qui est responsable pour le recrutement des travailleurs directs.

Dans le cadre de ce projet, CI-ENERGIES intervient en tant que Maître d'Ouvrage Délégué, pendant la conception et la mise en œuvre du projet. Il est responsable de la qualité de cette étude. Il doit veiller à la conformité de l'étude avec la réglementation^[1]. « Le maître d'ouvrage a généralement la responsabilité de réaliser l'EIES. Pour ce faire, il doit compter sur une équipe adoptant une démarche interdisciplinaire. Il retient les services d'un bureau d'étude spécialisé agréé qui se charge de réaliser les études et de produire le rapport d'étude d'impact.

Une Unité de Coordination du Projet (UCP) est créée au sein de CI-ENERGIES. Cette UCP dispose d'un service en charge des questions de sauvegardes environnementales et sociales qui sera chargé de garantir l'effectivité de la prise en compte des aspects et des enjeux environnementaux et sociaux dans l'exécution des activités du Projet. Elle est responsable de la qualité de cette étude. Elle doit veiller à la conformité de l'étude avec la réglementation

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

L'UGP sera également responsable de:

- i. La formation des travailleurs directs, particulièrement les spécialistes en environnement, en développement social et en exploitation, abus et harcèlement sexuels (EHAS) et violences contre les enfants (VCE);
- ii. La mise en œuvre et la supervision des aspects liés à la SST. Le coordinateur du projet veille à 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. À ce titre, l'employeur doit leur assurer

une formation générale minimale en matière de SST.

Les entreprises sont responsables, sous la surveillance des structures/agences d'exécution en lien avec le Secrétariat du WAPP, de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Mutuelle générale des Agents et Fonctionnaire de l'État de Côte d'Ivoire (MUGEF-CI) et la CNPS pour les questions de sécurité et de santé au travail.

L'UGP doit s'assurer qu'aucun enfant de moins de 18 ans n'est engagé dans le travail interdit aux enfants. L'UGP veille à ce que chaque organisation (entrepreneur/sous-traitant) impliquée dans le projet soit sensibilisée à ce sujet, et qu'un/des responsable(s) soit/soient nommé(s) au sein de l'organisation de l'entrepreneur/sous-traitant pour:

- i. La sensibilisation et sur le travail des enfants autorisé et interdit;
- ii. La vérification de l'âge des travailleurs;
- iii. La protection de l'enfant contre tout abus (violence, harcèlement, y compris abus et harcèlement sexuels) au travail;
- iv. qu'une personne responsable du traitement et du suivi des cas de plaintes soit formée pour prendre en compte les besoins spécifiques liés aux plaintes concernant le travail interdit aux enfants et à la maltraitance des enfants .

8 LES POLITIQUES ET PROCEDURES

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

8.1 Les généralités

Le Code du Travail prévoit que toutes les entreprises doivent tenir à jour la liste de tous les travailleurs avec lesquels elles contractent. Elles doivent respecter leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs, selon ce qui est indiqué dans la législation ivoirienne et dans la NES 2 de la BM. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité de l'UGP vis-à-vis- du personnel des sous-traitants est engagée, tel que mentionné dans le Code du Travail.

L'UGP 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, de sécurité et d'environnement de leurs activités ainsi que de l'exploitation et des abus sexuels (EAS), de HS, des VBG et des VCE et les mettront à la disposition des employés avec une explication détaillée.

Ces structures qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet seront également demandés de signer un code de conduite pour lutter contre le travail interdit aux enfants (voir en annexe). Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST 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 SST. 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 procédures spécifiques seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

L'UGP, 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.

8.2 Les dispositions de protection sociale

La Loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant sur le 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 projet, 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'UGP.

Pour les travailleurs du secteur privé, 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 sur le 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:

- L'assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire);
- La fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours;
- L'entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire;
- La fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions subies lors 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;

- La réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime;
- Le transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence;
- Les frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel et l'indemnisation de la famille.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent:

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

8.3 La disposition pour protéger les jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Afin de prévenir le travail interdit aux enfants, chaque organisation (entrepreneur/sous-traitant) engagée par le projet, et qui embauche du personnel/travailleurs pour la mise en œuvre du projet doit mettre en place les politiques et procédures suivantes:

- Une politique et des procédures pour la sensibilisation et formation: un plan de sensibilisation et formation sur le travail autorisé, le travail interdit des enfants et les pires formes de travail des enfants doit être mise en place. Ce plan doit porter sur les âges minimums de travail ainsi que sur les conditions de travail autorisées pour les enfants de 14 à 16 ans (le travail socialisant) et de 16 à 18 ans (la prévention des pires formes de travail);
- Une politique de protection de l'enfance qui doit préciser comment l'organisation prévoit de prévenir et répondre à toute sorte de violence, exploitation et abus des enfants engagés dans la mise en œuvre de tâches dans le cadre du projet;
- Un plan de suivi et supervision qui vise à garantir que les enfants qui sont engagés pour accomplir des tâches pour la mise en œuvre du projet, ont atteint l'âge minimum et que les conditions de travail établies pour les différents âges sont respectées. Afin de garantir les âges minimums, le plan de suivi et supervision doit également définir comment l'organisation vérifiera l'âge des enfants lors du recrutement. Pour la mise en œuvre de ce plan, l'organisation doit mettre en place des listes/journaux avec des informations d'identification, telles que le nom, l'âge, etc., qui spécifie pour les travailleurs de moins de 18 ans, les tâches à accomplir.
- Des procédures de contrôles doivent être mise en place. Les contrôles doivent comprendre des consultations directes avec les jeunes travailleurs. Des rapports de contrôle doivent préciser si les conditions de travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont respectées, et en cas de défaut, les mesures correctives à prendre. Les enseignements tirés des contrôles sont partagés avec l'UGP.
- Une politique et plan de santé et la sécurité des travailleurs: étant donné que le travail interdit aux

enfants (tâches et conditions non-autorisées) se produit parfois de manière non planifiée, par exemple pour remplacer un adulte qui est tombé malade, chaque organisation engagée par le projet doit établir une politique organisationnelle concernant la santé et la sécurité des travailleurs, adultes comme enfants, afin de réduire les problèmes de santé chez tous les travailleurs. Si un travailleur est blessé sur le lieu de travail, l'organisation doit fournir une assistance au travailleur adulte comme enfant.

En plus de cela, chaque organisation (entrepreneur/sous-traitant) engagée par le projet, qui embauchera du personnel/travailleurs pour la mise en œuvre du projet, doit signer un code de conduite pour lutter contre le travail interdit aux enfants, doit effectuer une analyse de risques pour les travailleurs mineurs, et doit s'assurer qu'une autorisation parentale ait été donnée préalablement par un parent/personne qui a la responsabilité parentale de l'enfant, avant que cet enfant ne soit engagé ou employé dans le cadre du projet. Dans les cas où un enfant victime de travail forcé ou de la traite, ou en enfant qui travaille en raison directe d'une vulnérabilité socioéconomique aiguë, soit identifié comme travailleur dans le cadre des activités du projet, l'organisation (entrepreneur/sous-traitant) qui a engagé l'enfant, suivra la procédure pour la protection de l'enfance qui, dans certain cas devra faire appel au système formel de la protection de l'enfance.

8.4 Les travaux forcés

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue dans le projet. En effet, le terme travail «forcé» ou «obligatoire» selon les directives de CI-ENERGIES désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

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. En ce qui concerne le travail forcé des enfants, le consentement n'est jamais applicable pour les enfants. Cela signifie qu'un enfant peut dire qu'il a offert ses services volontairement, et cela peut toujours être considéré comme du travail forcé des enfants. Il y a suspicion de travail forcé d'enfants et/ou de traite d'enfants lorsque:

- L'employeur semble profiter de l'éventuelle vulnérabilité socio-économique de l'enfant;
- L'enfant vient d'un autre pays ou d'une autre région et n'est pas avec ses parents ou une personne responsable et semble travailler sous la pression ou la coercition d'un tiers lorsque l'employeur semble profiter de l'éventuelle vulnérabilité socio-économique de l'enfant;

- La famille de l'enfant a été exploitée et/ou un déséquilibre de pouvoir entre l'enfant et l'employeur a été abusé.

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;
- Puniton 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 exploitent les enfants dans des travaux interdits aux 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.

8.5 L'âge minimum d'admission à l'emploi

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

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

Le spécialiste du suivi et de l'évaluation de l'UGP avec la Direction des RH de CI-ENERGIES assureront conjointement le contrôle de l'âge des personnes recrutées dans le cadre du projet pour tous les contractant et fournisseurs du projet.

8.6 Les droits des travailleurs, sous-traitants et fournisseurs

Le CTI soutient dans son article 2 qu' «Est considéré travailleur ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique

ou privée, appelée employeur». Ceci implique que les travailleurs ont les mêmes droits et conditions de travail. Ainsi, par principe (de transparence, équité et accessibilité) tout travailleur, fournisseur et sous-traitant a accès au MGP.

8.7 Les travailleurs migrants

Parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays qui sont parfois plus vulnérables et exposés à l'exploitation ou au travail forcé. Ces travailleurs auront accès à la composante pour les plaintes sensibles proposée dans la section sur le MGP. Les dispositions en matière seront respectées de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité. Les travailleurs migrants disposeront au moins d'un document officiel de leur identification et ils seront soumis aux mêmes dispositions qu'aux travailleurs non migrants.

Des dispositions seront prises en termes de répartition du nombre d'emplois disponibles par rapport aux travailleurs potentiels au sein des communautés et du nombre de travailleurs migrants afin de prévenir tout risque de conflits. Des actions de sensibilisation et d'informations (interdits et faits favorisés dans les communautés, importance de collaborations harmonieuses, clarifications sur les dispositions appliquées aux travailleurs, etc.) seront réalisées auprès des communautés et auprès des travailleurs migrants afin de veiller à une cohabitation cordiale entre eux.

8.8 Le recrutement

En conformité avec le CTI, les politiques et directives de CI-ENERGIES en matière de travail et de main d'œuvre et les exigences de la NES 2, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects liés au travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les conditions d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou le licenciement. Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites.

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires et ouvertes sans égard à l'appartenance ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, le sexe ou l'identité de genre. Le recrutement de candidates devrait être spécifiquement encouragé et promu, en particulier pour les femmes employées dans des rôles non traditionnels ou à des postes de supervision, et le projet devrait assurer une sensibilisation spécifique des femmes pour s'assurer qu'elles sont bien informées et conscientes des recrutements ouverts et appliquer.
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises via les procédures de candidature officielles établies par les contractants.
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste. Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les termes et conditions de travail et le contenu leur sera expliqué. Les travailleurs

signeront le contrat de travail.

8.9 La documentation et information à l'attention des travailleurs

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

En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient rencontrer des difficultés à comprendre la documentation. L'explication sera fournie dans une langue comprise par le travailleur. En conformité avec le CTI (Art. 31.2.), la législation de CI-ENERGIES et les exigences de la NES 2, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects liés au travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et celles d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou le licenciement. Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites.

8.10 Les salaires

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

8.11 Le temps de travail, temps de repos et congés

Quant à la durée légale de travail des employés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, elle est de quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

Le CTI traite le repos hebdomadaire dans son article 24.1 qui stipule que: «Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche». Il donne droit à l'employé à un congé payé (Art. 25.1. «Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif»).

La politique de travail et d'emploi de CI-ENERGIES traitent du repos hebdomadaire et obligatoire qui est

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

8.12 Le temps de repos et congés de la femme enceinte

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

Selon le CTI, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la date de celui-ci. La période post-natale des huit semaines est augmentée de deux semaines en cas de naissance multiple.

8.13 La rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

8.14 La liberté syndicale et liberté d'association

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par l'article 51.1 du CTI qui précise que «La liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail».

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

8.15 Règlement formel des litiges

8.15.1 Le règlement à l'amiable

Conformément aux directives sur l'emploi de CI-ENERGIES, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend. Cette procédure ne s'applique pas aux cas de EAHS. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, la Direction des RH de CI-ENERGIES établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail

8.15.2 Le recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit. Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

8.15.3 Le règlement du conflit individuel de travail

La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes: la pré-conciliation, la conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et la procédure devant les tribunaux.

- *La pré-conciliation entre les parties:* tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'organe de médiation compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- *La conciliation préalable devant l'inspecteur du travail:* la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement à l'amiable. La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre des cas, l'organe de médiation de CI-ENERGIES dresse un PV de non-conciliation signé par lui-même, ainsi que des deux parties, dans lequel le(s) point(s) de désaccord est/sont mentionné(s). Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.
- *La procédure devant la cour de justice de CI-ENERGIES:* le PV de non-conciliation signé par les parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président de la cour de justice compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de la non-conciliation. L'organe compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur

dont la résidence est située dans un des pays membres de CI-ENERGIES, en un lieu autre que celui du travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail. Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

8.15.4 Le règlement de conflit collectif

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

- *La phase de conciliation:* en ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'organe de médiation de CI-ENERGIES. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une inspection régionale du travail. À l'issue de la tentative de conciliation, la Direction Générale du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.
- *La phase d'arbitrage:* en cas d'échec de règlement à l'amiable, l'inspecteur ou le Directeur Général du Travail soumet obligatoirement le différend au Conseil d'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage. Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire. Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par la politique de travail de CI-ENERGIES et dont les exigences sont consignées dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

9 LE MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)

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

9.1 Typologie des Plaintes des Travailleurs

La typologie des plaintes des travailleurs est présentée ci-après :

- Plaintes liées aux conditions de travail
 - o Insuffisance ou inadaptation des équipements de sécurité (EPI).
 - o Environnement de travail dangereux ou non conforme aux normes (chantiers, espaces confinés, exposition aux risques chimiques ou électriques).
 - o Absence ou dégradation des installations de base (sanitaires, lieux de repos).
- Plaintes salariales et financières
 - o Retards dans le paiement des salaires.
 - o Non-paiement des heures supplémentaires.
 - o Désaccords sur le montant des primes, indemnités ou compensations.
 - o Discrimination salariale ou inégalités perçues.
- Plaintes liées à la gestion des contrats

- o Non-respect des clauses du contrat de travail (durée, congés, indemnités).
 - o Non-renouvellement ou rupture abusive de contrat.
 - o Statut d'emploi mal défini (contrats temporaires, sous-traitance excessive).
- Plaintes relatives aux relations professionnelles
 - o Harcèlement moral ou sexuel.
 - o Discrimination basée sur l'âge, le genre, l'origine ou d'autres critères.
 - o Conflits entre collègues ou avec les supérieurs hiérarchiques.
 - o Manque de reconnaissance ou mauvaise communication des managers.
- Plaintes sur les charges de travail
 - o Surcharge de travail ou objectifs irréalistes.
 - o Répartition inéquitable des tâches.
 - o Absence de pause ou de repos régulier.
- Plaintes sur la formation et l'évolution
 - o Manque d'opportunités de formation.
 - o Absence de perspective d'évolution ou promotions biaisées.
 - o Inégalités dans l'accès aux programmes de développement des compétences.
- Plaintes liées à la santé
 - o Manque de prise en charge des accidents de travail ou des maladies professionnelles.
 - o Conditions physiques ou psychologiques affectant la santé (stress, fatigue excessive).
 - o Absence de couverture médicale adéquate

9.2 Dispositif de gestion des plaintes des travailleurs

Deux (02) niveaux sont proposés pour le règlement des plaintes qui surviendraient pendant la phase des travaux et d'opérations.

Le premier niveau de règlement des plaintes est constitué de l'entreprise et la mission de contrôle et le deuxième niveau est le comité central de gestion des plaintes qui est constitué de la Mission de Contrôle, l'entreprise, l'UCP et d'une ONG d'intermédiation sociale.

9.2.1 Options pour porter plainte

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- boîtes à suggestion accessible à tous : les travailleurs peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulé par écrit ;
- une heure par semaine est réservée aux travailleurs qui désirent se rendre au bureau d'une organisation⁵ et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre du syndicat des travailleur ou de la délégation du personnel , peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé ;
- un numéro de téléphone (de préférence un numéro vert) où les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non anonyme (selon leur choix) au sujet du projet ;
- une période est réservée à la fin de chaque séance d'information pour permettre aux travailleurs de faire part de leurs inquiétudes ou plaintes, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;
- les réseaux sociaux en ligne (en particulier Facebook ou WhatsApp) qui seront créés;
- le remplissage de la fiche de plainte disponible sur le site web de la coordination qui sera créé ;
- un registre de plaintes ou de doléances tenu par le comité des gestion des plaintes;
- une plainte verbale qui pourra être enregistrée dans le registre de plaintes déposé au niveau de la direction des ressources humaines de l'entreprise, ou du comité de gestion des plaintes, ou l'UGP régionale ;
- un courrier formel transmis aux comités de gestion de plainte par le biais du délégué du personnel ou du syndicat des travailleurs ;
- appel téléphonique au niveau des membres du comité de gestion des plaintes ;
- envoi d'un SMS au délégué du personnel ;
- enregistrement de la plainte sur le site web de l'entreprise.

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

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

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

9.2.2 Premier niveau : Entreprise et mission de contrôle

Le premier niveau de gestion des plaintes sera composé des représentants de l'entreprise en charge des travaux, des syndicats des employés ou délégué du personnel et de la mission de contrôle, tel qu'indiqué dans le Tableau 4 ci-après :

Fonction	Structures
Responsable environnement et social	Entreprise responsable des travaux
Chef de chantier	Entreprise responsable des travaux
Le (s) représentant (s) des employés (syndicat des travailleurs ou délégué du personnel)	Entreprise des travaux
Responsable environnement et social	Mission de contrôle
Représentant de l'ONG/structure chargée de l'enregistrement et du suivi des plaintes	ONG d'intermédiation sociale

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

Le point focal chargé de la réception des plaintes des travailleurs est le spécialiste en charge des questions environnementales et sociales de l'entreprise. Un point hebdomadaire sur la gestion des plaintes sera fait à l'UCP. Ce comité dispose de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de dépôt de la plainte pour l'examen de la plainte et la proposition d'une solution au requérant, avec un délai de deux jours maximums pour l'accusé de réception.

9.2.3 Le comité central de gestion des plaintes

Le comité central de gestion des plaintes est chargé de la gestion et du traitement des plaintes qui lui sont soumises directement, ou des plaintes non résolues par l'échelon inférieur (niveau 1). Le comité central comprend des membres permanents et des membres non permanents.

La composition du comité central de gestion des plaintes liées au suivi environnemental et social des travaux est présentée dans le Tableau 5 :

Fonction	Structures	Statu
Chef de mission	Mission de contrôle	Permanent
Spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale	Entreprise responsable des travaux	Permanent
Le (s) représentant (s) des employés (syndicat des travailleurs ou délégué du personnel)	Entreprise des travaux	Non permanent
Spécialiste en sauvegarde sociale	UCP	Permanent
Spécialiste en genre	UCP	Permanent
Représentant de l'ONG/structure chargée de l'enregistrement et du suivi des plaintes	ONG ou structure d'intermédiation sociale	Permanent

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

9.3 Voie de recours des plaintes

Deux voies de recours s'offrent à tout plaignant non satisfait de la résolution de sa plainte au niveau de l'entreprise, de la mission de contrôle et du comité central. Ce sont : l'inspection du travail et le tribunal.

9.3.1 Règlement à l'inspection du travail

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

9.3.2 Recours juridictionnel

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

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

9.4 La structure du MGP des travailleurs contractuels

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

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

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

Tous les travailleurs auront accès aux MGP qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

9.5 Traitement des plaintes dites sensibles

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

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

Tout comme la précédente voie, il est important que les bénéficiaires finaux, directs ou indirects soient éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP de l'entreprise ou celui du projet.

9.5.1 Comités de traitement des plaintes sensibles

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

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

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l'UCP qui sera composé par :
 - o la/le spécialiste genre de l'UCP ;
 - o une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans les VBG.
- Un Comité des plaintes sensibles au niveau des Constructeurs (pour le cas d'un sous-traitant (et son personnel) pour le cas dans le domaine du travail. Ce comité sera composé de :
 - o la/le chef de chantier ;
 - o la/le représentant (e) HSE ;
 - o d'une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG.

La composition du comité doit tenir compte du genre de la personne qui recevra la plainte, à la demande du plaignant ou de la plaignante, la survivante ou du survivant afin d'établir une relation de confiance.

- Un Comité éthique au niveau de l'UCP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :

- o la/le Spécialiste en sauvegarde sociale du projet ;
- o le/la Spécialiste en passation de marché
- o une ONG locale ou national spécialisé dans le domaine de la gouvernance ou de la transparence.

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

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

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

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

Pour le/la survivant(e) :

- âge ;
- sexe ;
- lieu de l'incident ;
- forme de violence reportée : les faits ;
- lien avec le projet (dans les propos de la survivante) ;
- services de prise en charge dont il/elle a déjà bénéficié auxquels elle est référencée suite à sa plainte, le cas échéant.

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

En dehors de l'ONG locale VBG, le/la plaignant(e) a le choix de dénoncer une situation à n'importe lequel

des membres de l'UCP, cela au regard du critère de confiance.

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

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

9.5.2 Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles

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

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

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

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

9.5.3 Réponse à un cas d'Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel (EAS / HS)

La personne qui reçoit la plainte d'EAS/HS par exemple, une femme membre du syndicat des travailleurs ou de l'ONG toutes deux chargée de recevoir les plaintes, ou le chef du chantier ou représentant(e) HSE de l'entreprise, documente les détails éléments de base sur la plainte, y compris par exemple le type d'incident présumé (exploitation sexuelle, abus sexuel ou harcèlement sexuel), le sexe et l'âge de la personne qui a subi l'EAS/HS, le lien présumé au projet, selon les propos du/de la plaignante, et les référencements faits vers les services de prise en charge. Il est essentiel qu'en documentant et en répondant à l'allégation, l'identité de la survivante présumée et de l'auteur présumé reste confidentielle et que la sécurité de la survivante soit priorisée.

Dès que la personne désignée par le projet ou l'entreprise reçoit une allégation d'EAS/HS ou qu'elle en est informée, le protocole de réponse en matière d'EAS/HS accordé doit être appliqué. Cela inclut : (1) l'application de processus éthiques et sûrs pour enquêter sur l'allégation et y répondre et ; (2) l'orientation de la survivante vers des prestataires de services compétents identifiés à l'avance en matière d'EAS/HS dans divers domaines, notamment la santé et les services médicaux le soutien psycho-social et l'hébergement. Les prestataires de services relatifs à l'EAS/HS doivent accompagner la survivante tout au

long du processus et peuvent jouer un rôle essentiel en l'informant de l'avancement de l'évolution de la gestion de la plainte, de la planification de sa sécurité, en particulier lorsque des sanctions sont envisagées ou seront bientôt appliquées. Le rôle des prestataires de services se limitera à l'appui aux survivant(e)s, selon leur mandat. Cela comprendra la prise en charge psycho-social, médical et légal. Les prestataires de services recevront les référencements et confirmeront d'avoir reçu l'individu confidentiellement et selon de protocoles préétablis.

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

9.5.4 Mesures disciplinaires

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

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

- licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'Etat ;
- licenciement sans préavis.

En plus de ces sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales peuvent être engagées selon le choix du/de la survivant(e) et/ou du cadre légal en vigueur en la matière en Côte d'Ivoire.

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

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

- cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;
- lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec celui-ci.

9.5.5 Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles

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

Ces indicateurs concernent :

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

9.6 Clôture et archivage de la plainte

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

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

Les plaignants seront informés de l'avancement et du détail de traitement de leurs plaintes, une semaine (7 jours) après que le comité ait statué sur lesdites plaintes.

9.7 Evaluation de la satisfaction des travailleurs sur la mise en œuvre du MGP

Une évaluation de la satisfaction des travailleurs sur la mise en œuvre du MGP du projet y compris le MGP de l'entreprise sera réalisée chaque mois en impliquant les syndicats des travailleurs, le chef chantier, la mission de contrôle, les ONG d'intermédiation sociale actives dans la zone d'intervention du projet, etc. afin d'apprécier le fonctionnement de ces deux MGP (MGP du projet et le MGP de l'entreprise) et si possible proposer des mesures correctives. Cette évaluation sera faite par enquête auprès des bénéficiaires/des travailleurs (1 à 3% des bénéficiaires /travailleurs selon un échantillonnage aléatoire) par la cellule de coordination. Les résultats de ces enquêtes seront publiés et partagés par les acteurs.

9.8 Diffusion de l'information sur le MGP

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

L'employeur et le syndicat des travailleurs ou leur représentant à chaque niveau doivent communiquer à chaque occasion opportune (au moment de l'embauche, la fête de travail ou d'autre occasion de rassemblement) de l'existence d'un mécanisme de gestion des plaintes et encourager les travailleurs à y recourir.

Les informations seront diffusées à tous les niveaux aux fins de permettre aux éventuels plaignants de bien connaître les procédures du MGP de l'entreprise pour les utiliser en cas de besoin. Le numéro de téléphone des membres de comité de MGP, les boîtes à suggestion, les registres, les adresses postales et courriel de l'entreprise ou des membres de l'équipe du Projet, membres du MGP du Projet seront rendus publics (affichage sur le tableau d'affichage à la base de l'entreprise et tout lieu de rassemblement des travailleurs). Concernant spécifiquement les plaintes sensibles et qui portent notamment sur le harcèlement sexuel, le travail sexuel, les pratiques religieuses et les traditions néfastes, la/le spécialiste genre ou en sauvegarde sociale du Projet en rapport avec la chargée de communication se chargera de diffuser les informations nécessaires.

10 LA GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

À l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément au CTI, à la politique nationale et aux directives de la CI-ENERGIES et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur les 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 VBG, ainsi que les EAS principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient. Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les consultants et prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes à la politique régionale.

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

10.1 Les conditions de recrutement

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 n°111 de l'OIT que le Côte d'Ivoire a régulièrement

ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du CES de la BM.

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.

10.2 Le traitement salarial et les avantages sociaux

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 avec une limite de 12 heures par jour et un maximum de 6 jours consécutifs par semaine, à la demande de l'employeur et rémunérés en fonction du nombre d'heures supplémentaires. Les taux sont calculés à la hausse selon des tranches d'heures.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement conformément aux dispositions du décret n° 96-200 du 7 mars 1996, relatif à la durée du préavis de rupture du contrat de travail (8 jours à 4 mois pour les travailleurs payés à l'heure suivant l'ancienneté dans l'entreprise, 1 à 4 mois pour les travailleurs payés au mois) 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 la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du programme soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Conformément au paragraphe 10 de la NES 2, toutes ces informations seront mises à la disposition du travailleur au début de la relation de travail, de sorte qu'il puisse saisir le comité de gestion de plaintes - qui sera mis en place à cet effet - si elles ne sont pas appliquées convenablement.

10.3 Les dispositions pour lutter contre le travail interdit aux enfants chez les contractants et prestataires

Le recrutement, gestion, suivi et contrôle des contractants et prestataires encouragera l'inclusion des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans les opportunités de travail décent en tant que stratégie clé pour réduire la vulnérabilité des enfants à être exposés au travail des enfants interdit.

Il sera communiqué clairement aux contractant et prestataires l'âge minimum des travailleurs ainsi que les conditions de travail pour chaque âge. Chaque contractant et prestataire aura à signer un code de conduite qui vise à lutter contre le travail interdit aux enfants.

Il sera obligatoire pour les contractants et prestataires de:

- Vérifier l'âge des travailleurs;
- Établir une politique et code de bonne conduite et un pour la protection des enfants au travail;
- Établir un plan pour surveiller qu'aucun enfant de 14-16 (travail socialisant autorisé) et de 16-18 ans (emploi) n'est impliqué dans le travail des enfants interdit;
- Établir une liste avec des informations d'identification, telles que le nom, l'âge pour les travailleurs de moins de 18 ans;
- Établir une liste qui définit les tâches interdites aux enfants de moins de 18 ans;
- Nommer une personne au sein de l'organisation du contractant/prestataire responsable de surveiller les conditions de travail;
- Établir une politique et un plan de SST qui définit les modalités de remplacement d'un travailleur malade ou blessé et qui assure que les enfants ne remplacent pas des adultes pour des tâches dangereuses;
- Enregistrer et signaler tous les cas suspects de travail des enfants interdit.

11 LES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le Code du travail de CI-ENERGIES et seront exécutées dans le respect des NES de la BM.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et ceux indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fournira des efforts nécessaires pour veiller à ce que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Dans le cas de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. La capacité de l'UGP à gérer ces risques sera en fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

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

ANNEXE 1

LES MENTIONS ÉCRITES DE L'EMPLOI

- Le nom de l'employeur
- Le nom de l'employé
- La date de début de l'emploi
- Le salaire et la méthode de calcul
- L'intervalle de paiement des salaires
- Les heures normales de travail
- La brève description du travail de l'employé
- La période de probation
- Le droit aux congés annuels
- Le jour férié payé
- Le paiement pendant la maladie
- Le congé de maternité (si l'employé est une femme)
- Le droit aux pauses d'allaitement (pour les femmes salariées)
- L'avis que l'employé a le droit de recevoir
- L'avis que l'employeur doit donner
- Le tableau des pensions, tableau du fonds de prévoyance, tableau de la gratuité, etc.
- Toute autre question que l'une ou l'autre des parties souhaite inclure

Les notes :

- a) Un travailleur est libre d'adhérer à un syndicat ou à une association du personnel reconnu(e) par l'entreprise. L'adresse du syndicat ou de l'association du personnel est la suivante :
- b) La procédure de règlement des griefs et la procédure disciplinaire de cet engagement doivent être suivies lorsqu'un grief est soulevé ou qu'une mesure disciplinaire doit être prise
- c) Lorsqu'une rubrique est inapplicable, inscrire NÉANT.

Signature de l'employeur

.....

Date d'entrée en vigueur

.....

Signature du témoin

.....

Date d'entrée en vigueur

.....

ANNEXE 2

LA DILIGENCE RAISONNABLE CONCERNANT LES MESURES D'ATTENUATION DES INCIDENCES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONTRATS

<i>L'étape du processus contractuel</i>	<i>La diligence raisonnable</i>
Avant d'enchérir	• Veiller à ce que les termes de référence définissent clairement les responsabilités de l'ingénieur chargé de la supervision en ce qui concerne la surveillance de l'afflux de main-d'œuvre et des camps de travailleurs, ainsi que l'établissement de rapports à ce sujet. Pour les projets à haut risque, prévoir une supervision indépendante des garanties; • Veiller à ce que les compétences de l'équipe mentionnées dans le cahier des charges incluent clairement le personnel clé qualifié et expérimenté dans la gestion de projets similaires, ainsi que la capacité démontrée à gérer les questions sociales et Environnementales, y compris les questions relatives à la santé et à la sécurité de la communauté; • Veiller à ce que le mécanisme de gestion des risques du projet soit mis en place et que son utilisation soit largement diffusée.

La préparation des documents d'appel d'offres	• Examiner les conditions contractuelles incluses dans les documents d'appel d'offres pour: (i) Veiller à ce que les mesures d'atténuation pertinentes du Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) soient prises en compte et budgétisées dans le contrat; (ii) Veiller à ce que le PGES fasse partie intégrante du dossier d'appel d'offres et qu'il y soit explicitement fait référence; (iii) Identifier les dispositions pertinentes (travailleurs, campements, travail des enfants et travail forcé, sécurité, recours, etc.) régissant la responsabilité de l'entrepreneur et identifier les lacunes, les incohérences ou les sujets de préoccupation qui pourraient être traités par des dispositions supplémentaires dans les "conditions particulières du contrat" et/ou les spécifications techniques; (iv) Exiger de tous les travailleurs qu'ils signent un "code de conduite" régissant leur comportement et prévoyant des sanctions; (v) Indiquer clairement que les programmes de formation sur la mise en œuvre des codes de conduite, etc. seront assurés par des prestataires externes. • Veiller à ce que les conditions contractuelles précisent clairement le type de pénalité auquel le contractant s'expose si les dispositions du PGES et du Plan de Gestion Environnementale et Sociale Chantier (PGESC) ne sont pas respectées, y compris par les sous-traitants. Il peut s'agir d'incitations directes pour les contractants sous forme de pénalités en cas de mauvaise performance en matière sociale et Environnementale ou de garanties de performance spécifiques pour le respect du PGES et du PGESC; • Veiller à ce que les documents d'appel d'offres précisent clairement les responsabilités de l'entrepreneur en ce qui concerne la préparation et le respect d'un PGESC basé sur le PGES et qu'aucun travail civil ne commencera avant que le PGESC n'ait été approuvé par l'ingénieur superviseur;
---	--

	• Veiller à ce que le dossier d'appel d'offres précise comment l'entrepreneur et l'ingénieur chargé de la supervision seront tenus de contrôler et de rendre compte des incidences sur la communauté locale, des questions liées à l'afflux de main-d'œuvre et des camps de travailleurs; • Proposer des Indicateurs Clés de Performance (ICP) pour la gestion des contrats, reflétant les questions et les risques spécifiques au contrat et au plan de suivi.
L'évaluation des offres	• Examiner le rapport d'évaluation des offres de l'emprunteur et demander à examiner les offres, le cas échéant, afin de vérifier pour le soumissionnaire recommandé que les documents relatifs au PGES, à la capacité de mise en œuvre des mesures de sauvegarde et aux autres obligations de l'entrepreneur devant être soumis avec l'offre sont suffisamment détaillés et couvrent les exigences contractuelles; • Exiger que le représentant du contractant ou le personnel de liaison avec la communauté soit capable de communiquer dans la langue de l'emprunteur et/ou dans la langue locale; • Vérifier que le cadre de gestion des contrats identifie clairement les lignes de communication, que celles-ci sont formalisées et qu'un enregistrement cohérent est fourni; • S'assurer que le contractant répond aux exigences du projet en matière de SST en ce qui concerne les capacités et l'expérience.

Après la signature du contrat	• Avant le début des travaux, l'entrepreneur soumet un/des PGESC spécifique(s) au site, basé(s) sur le PGES, qui comprend (comprennent) des plans de gestion spécifiques pour: (i) les activités de travail; (ii) la gestion du trafic; (iii) la SST; (iv) la gestion de l'environnement; (v) la gestion sociale; (vi) la gestion de l'environnement; et (vii) l'afflux de main-d'œuvre; • L'ingénieur de supervision examine et approuve le PGESC - avec les contributions des agences gouvernementales appropriées - avant le début des travaux. Pour les projets à haut risque, la Banque doit également examiner et approuver le PGESC. L'emprunteur doit divulguer le PGESC approuvé.
---	---

ANNEXE 3

LE CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite définit les normes du travail qui visent à garantir des conditions de travail décentes et humaines. Les normes du Code sont basées sur la législation nationale et les bonnes pratiques de travail acceptées.

Les entreprises affiliées au promoteur du projet doivent se conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes et applicables du pays dans lequel les travailleurs sont employés et mettre en œuvre le Code du lieu de travail dans leurs installations applicables. Lorsque des différences ou des conflits de normes surviennent, les sociétés affiliées sont censées appliquer les normes les plus élevées.

Le promoteur du projet surveille la conformité au Code du lieu de travail en examinant attentivement le respect des critères de conformité et des principes de surveillance. Ces critères identifient les exigences spécifiques pour répondre à chaque norme du Code, tandis que les principes de surveillance guident l'évaluation de la conformité. Le promoteur du projet s'attend à ce que les sociétés affiliées apportent des améliorations lorsque les normes du Code ne sont pas respectées et qu'elles élaborent des mécanismes durables pour assurer une conformité continue.

Le promoteur du projet offre un modèle de collaboration, de responsabilité et de transparence et sert de catalyseur pour un changement positif dans les conditions de travail. En tant qu'organisation qui promeut l'amélioration continue, le promoteur du projet s'efforce d'être un leader mondial dans l'établissement de meilleures pratiques pour un traitement respectueux et éthique des travailleurs et dans la promotion de conditions durables grâce auxquelles les travailleurs gagnent des salaires équitables dans des lieux de travail sûrs et sains.

La relation de travail

Les employeurs doivent adopter et respecter des règles et conditions d'emploi qui respectent les travailleurs et, au minimum, protègent leurs droits en vertu des lois et réglementations nationales et internationales du travail et de la sécurité sociale.

La non-discrimination

Nul ne peut faire l'objet d'une quelconque discrimination en matière d'emploi, y compris l'embauche, la rémunération, l'avancement, la discipline, le licenciement ou la retraite, sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, des opinions politiques, du groupe social ou de l'origine ethnique.

Le harcèlement ou abus

Chaque employé doit être traité avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être soumis à un

quelconque harcèlement ou abus physique, sexuel, psychologique ou verbal.

Le travail forcé

Il n'y aura aucun recours au travail forcé, y compris au travail en servitude ou à d'autres formes de travail forcé.

Le travail des enfants

Aucune personne ne peut être employée avant l'âge de 14 ans ou avant l'âge de fin de la scolarité obligatoire, selon le plus élevé des deux.

La liberté d'association et négociation collective

Les employeurs doivent reconnaître et respecter le droit des salariés à la liberté d'association et à la négociation collective.

La santé, sécurité et environnement

Les employeurs doivent fournir un environnement de travail sûr et sain pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé résultant de, liés à ou survenant au cours du travail ou à la suite de l'exploitation des installations de l'employeur. Les employeurs doivent adopter des mesures responsables pour atténuer les impacts négatifs du lieu de travail sur l'environnement.

Les heures de travail

Les employeurs ne doivent pas exiger que les travailleurs travaillent plus que les heures normales et supplémentaires autorisées par la loi du pays. La semaine régulière de travail ne doit pas excéder 48 heures. Les employeurs doivent accorder aux travailleurs au moins 24 heures de repos consécutives par période de sept jours. Toutes les heures supplémentaires doivent être consensuelles. Les employeurs ne doivent pas demander d'heures supplémentaires sur une base régulière et doivent compenser toutes les heures supplémentaires à un taux majoré. Sauf circonstances exceptionnelles, la somme des heures régulières et supplémentaires dans une semaine ne doit pas dépasser 60 heures.

La compensation

Tout travailleur a droit à une compensation pour une semaine de travail régulière qui est suffisante pour répondre à ses besoins fondamentaux et lui procurer un certain revenu discrétionnaire. Les employeurs doivent payer au moins le salaire minimum ou le salaire en vigueur approprié, selon le montant le plus élevé, se conformer à toutes les exigences légales en matière de salaires et offrir tous les avantages sociaux requis par la loi ou le contrat. Lorsque la rémunération ne répond pas aux besoins fondamentaux des travailleurs et ne leur assure pas un certain revenu discrétionnaire, chaque employeur doit prendre les mesures appropriées pour tenter d'atteindre progressivement un niveau de rémunération suffisant.

LES CODES DE CONDUITE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PRÉVENTION DES VBG, EAHS ET VCE

Les 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 VBG, EAHS et 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 ESHS et HST; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG, l'EAHS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

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

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces codes de conduite qui visent à:

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

L'objectif des codes de conduite est de veiller à ce 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.

Les définitions

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

- Les 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;
- L'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.

- Les violences basées sur le genre (VBG): un 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».

Les types principaux de VBG sont les suivants:

- **Le 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.
- **La 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.
- **L'exploitation et les atteintes sexuelles**
 - o **L'exploitation sexuelle:** le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).
 - o **L'atteinte sexuelle:** toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
 - o **Le harcèlement sexuel:** toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Les 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.
- **L'agression physique:** un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle (par exemple

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).

- **Le mariage forcé:** le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **La privation de ressources, d'opportunités ou de services:** la 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.).
- **La violence psychologique/affective:** l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel (par exemple, les menaces de violences physiques ou sexuelles, l'intimidation, l'humiliation, l'isolement forcé, le harcèlement, le harcèlement criminel, la sollicitation indésirée, les remarques, les gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, la destruction d'objets chers, etc.).
- **La violence contre les enfants (VCE):** un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, une négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne, 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 travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.
- **La 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).
 - o **La sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet:** il s'agit de 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.
- **Les 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, d'EAHS et de VCE.

- **Le 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 PGES du projet.
- **L'enfant:** un 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 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **La protection de l'enfant:** une activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.
- **Le consentement:** il s'agit du 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 BM 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.
- **Le 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.
- **L'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.
- **L'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.
- **La procédure d'allégation d'incidents de VBG, d'EAHS et de VCE:** une procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG, d'EAHS ou VCE.
- **Le code de conduite concernant les VBG, l'EAHS et les VCE:** un code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG, l'EAHS et les VCE.
- **L'équipe de conformité (EC) aux VBG, à l'EAH et aux VCE:** une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de VBG/EAHS et VCE.

- **Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP)**: un processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Le 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.
- **L'auteur**: la ou les personnes qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VBG, d'EAHS ou de VCE.
- **Le protocole d'intervention** : les mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG, d'EAHS et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- **Le(s) survivant(s)**: la ou les personnes négativement touchées par la VBG, l'EAHS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG et d'EAH ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.
- **Le chantier**: l'endroit où se déroule 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.
- **L'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.

Les codes de conduite

Ce chapitre présente trois codes de conduite à utiliser :

- i. Le code de conduite de l'entreprise afin d'engager l'entreprise à aborder les questions de VBG, d'EAHS et de VCE;
- ii. Le code de conduite du gestionnaire pour engager les gestionnaires à mettre en œuvre le code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iii. Le code de conduite individuel qui est un code pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

LE CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

La mise en œuvre des normes ESHS et HST, la prévention des VBG, d'EAHS et des VCE

L'entreprise s'engage à veiller à ce 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 ESHS et s'assurera que les normes appropriées d'HST sont respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la VBG, l'EAHS et la VCE n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous- traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour veiller à ce 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.

Les 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 E-PGES.
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (les 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 ont lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Un langage et un comportement 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 NES).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

L'hygiène et la sécurité

1. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'HST du projet soit efficacement mis en œuvre par

le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

2. 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.
3. l'entreprise mettra à la disposition des travailleurs sur le terrain des équipements de sécurité nécessaires (plateforme, harnais...) et des moyens de communication conforme aux exigences standards, ceci en plus des EPI.
4. L'entreprise devra apporter des mesures de traitement des accidents, morsures, maladies aux travailleurs.
5. 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 ;
6. 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.

Plan de gestion des risques et catastrophes

1. L'entreprise devra cartographier les menaces (incendies, inondations, séismes, risques industriels, pandémies, cyberattaques, etc.).
2. L'entreprise devra évaluer la probabilité d'occurrence et l'impact de chaque risque, les hiérarchiser les risques en fonction de leur gravité et de leur fréquence.
3. L'entreprise élaborera des mesures de réduction des risques (construction aux normes, installations de sécurité, systèmes d'alerte précoce, etc.).
4. L'entreprise mettra en place des procédures d'évacuation et des zones de refuge sécurisées.
5. L'entreprise sensibilisera et formera les populations et les travailleurs aux risques et aux bons comportements en cas de catastrophe.
6. L'entreprise dotera les équipes en équipements de sécurité et en moyens de communication d'urgence.
7. L'entreprise établira des protocoles d'intervention rapide et des centres de coordination de crise.
8. L'entreprise testera régulièrement les procédures d'urgence à travers des simulations et exercices.
9. L'entreprise créera des réseaux de communication efficaces pour une meilleure réactivité.

10. L'entreprise favoriser la coopération avec les institutions spécialisées (météorologie, santé, infrastructures).
11. L'entreprise mettra en place des systèmes d'alerte précoce pour détecter et prévenir les risques.
12. L'entreprise mettra en place un centre de gestion de crise pour coordonner les interventions.
13. L'entreprise déploiera des secours immédiats et de l'assistance aux populations affectées.

Les VBG et les VCE

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

L'exploitation et les atteintes sexuelles

- i. **L'exploitation sexuelle:** le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).
 - ii. **L'atteinte sexuelle:** toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
 - iii. **Le harcèlement sexuel:** toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.
 - iv. **Les 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.
- 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 et le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
 - À moins qu'il n'y ait consentement 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.

- Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG, d'EAHS ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
- Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG, d'EAHS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG, d'EAHS et de VCE du projet.
- Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG, d'EAHS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

La 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 :

1. 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».
2. 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, l'EAHS ou les VCE.
3. 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.
4. 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.
5. Une personne désignée doit être nommée «Point focal» de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG, d'EAHS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'entreprise contractante contre les VBG, d'EAHS et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du/des prestataire(s) de services locaux.

6. En consultation avec l'entreprise contractante, 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, d'EAHS et de VCE pour signaler les incidents de VBG, d'EAHS et de VCE par le biais du MGP;
 - 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.
7. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action pour les VBG, l'EAHS et les VCE final convenu, en faisant part à l'entreprise contractante d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
8. 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 d'HST, ainsi que des codes de conduite sur les VBG, l'EAHS et les VCE du projet.
9. 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 d'HST du projet et des codes de conduite sur les VBG, l'EAHS et les VCE.

Je reconnais par la présente 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, d'EAHS et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : ____

Signature : ____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

LE CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

La mise en œuvre des normes ESHS et d'HST, la prévention des VBG, d'EAHS et des VCE

Les gestionnaires à tous les niveaux doivent faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes ESHS et les exigences d'HST, ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG, à l'EAHS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG, l'EAHS et les 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 de l'E-PGES et du Plan de gestion des normes d'HST, ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG, l'EAHS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG, EAHS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter:

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel:
 - a) 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;
 - b) 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:
 - Tous les subordonnés directs signent le «Code de conduite individuel», en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent;
 - Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'EC et au client;
 - Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;

- Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de:
 - Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes d'HST; et
 - Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG, à l'EAHS ou aux VCE par le biais du MGP.
 - Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences d'HST, aux VBG, à l'EAHS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et dans la mesure du possible, 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 d'HST, les VBG, l'EAHS et les VCE;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences d'HST; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG, l'EAHS et la VCE; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG, d'EAHS et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
 6. Fournir un appui et des ressources à l'EC sur les VBG, l'EAHS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG, EAHS et VCE.
 7. Veiller à ce que toute question de VBG, d'EAHS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la BM.
 8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG, d'EAHS et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires

ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.

9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences d'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 de l'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, l'EAHS et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG, l'EAHS et la VCE.

12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.

13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après:

- i. Les exigences d'HST et les normes ESHS; et
- ii. Les VBG, l'EAHS et les VCE; cette formation est exigée de tous les employés.

14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences d'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, d'EAHS et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux

normes ESHS ou aux exigences d'HST.

16. En ce qui concerne la VBG, l'EAHS et la VCE:

- i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG, d'EAHS et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'EC dans le cadre du plan d'action final VBG, EAHS et VCE approuvé;
- ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le plan d'action VBG, EAHS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige);
- iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG, d'EAHS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes;
- iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue;
- v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'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, à l'EAHS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la BM.

17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences d'HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG, à l'EAHS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG, à l'EAHS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le Président-Directeur General (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 ESHS et aux exigences d'HST, et de répondre aux VBG, à l'EAHS et aux 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, à l'EAHS et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : ____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

LE CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

La mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST, la prévention des VBG, de l'EAHS et des VCE

Je soussigné(e), 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 ESHS et des exigences d'HST, ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les VBG, l'EAHS ainsi que les 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, d'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 ESHS, et aux exigences en matière d'HST, au VIH/SIDA, aux VBG, à l'EAHS et aux VCE, tel que requis par mon employeur;
2. Mettre en œuvre le plan de gestion d'HST;
3. Avoir l'obligation de porter les EPI et d'utiliser les équipements de sécurité mis à ma disposition ;
4. 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 ;
5. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
6. Traiter les femmes, les enfants (les 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 ;
7. 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;
8. 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.);

9. 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;
10. 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 et le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse;
11. 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;
12. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG, d'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:

1. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants;
2. 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;
3. 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);
4. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants;
5. 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;
6. 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 BM sur le travail des enfants et l'âge minimum;

7. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

L'utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

1. 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;
2. 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;
3. 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;
4. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits;
5. 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.

Les 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, d'hygiène et de sécurité (ESHS) sont respectées, que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail (HST) et que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des violences basées sur le genre (VBG), l'exploitation et abus et harcèlement sexuel (EAHS) ainsi que les violences contre les enfants (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 d'HST, aux VBG, à l'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 entraîner des répercussions sur mon emploi continu.

Signature: _____

Nom en toutes lettres: _

Titre: __

Date: __

LE CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL À UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

La mise en œuvre des normes ESHS et des exigences d'HST, la prévention des VBG, l'EAHS et des VCE

Je soussigné(e)_, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes Environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'exploitation et Abus et Harcèlement Sexuel (EAHS) ainsi que les Violences Contre les Enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes ESHS et des exigences d'HST, ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les VBG, l'EAHS ainsi que les 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, d'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 ESHS, et aux exigences en matière d'HST, au VIH/SIDA, aux VBG, à l'EAHS et aux VCE, tel que requis par mon employeur;
2. Porter mon 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 l'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 (les 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 numérique. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense et le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse;
12. À moins d'obtenir le plein consentement 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 ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG, d'EAHS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent code de conduite.

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

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

travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la BM 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).

L'utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Les 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, d'hygiène et de sécurité (ESHS) sont respectées, que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail (HST) et que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG, d'AHS 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 d'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 entraîner des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _

Date : _