
**PROJET DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET
D'ENTREPRENEURIAT POUR L'EMPLOI AU BENIN**

**PROCEDURES DE GESTION
DE LA MAIN D'OEUVRE
(PGMO) (P175768)**

RAPPORT FINAL

Décembre, 2021

TABLE DES MATIERES

TABLE DES FIGURES	3
SIGLES ET ACRONYMES.....	4
DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES.....	6
1. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET.....	8
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET.....	8
1.2. DESCRIPTION DU PROJET.....	9
2. CONTEXTE ET OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO).....	15
2.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA MISSION DE REALISATION DU PGMO	15
2.2. OBJECTIF DU PGMO	15
2.3. CHAMP D'APPLICATION DE LA NORME ENVIRONNEMENTALE ET SOCIAL N°2 DE LA BM	16
2.4. CLARIFICATION DES TYPES DE « TRAVAILLEUR DU PROJET » SELON LA NES N°2	16
3. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	18
3.1. TRAVAILLEURS DIRECTS DU PROJET EFTP.....	18
3.1.3. APERÇU DE L'UTILISATION DU PERSONNEL AU SEIN DE L'ADSC	25
3.2. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	25
3.3. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	26
3.4. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	27
4. ÉVALUATION DES RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS NEGATIFS ET POSITIFS LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE.....	29
4.1. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES/IMPACTS POTENTIELS NEGATIFS LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE	29
4.2. EVALUATION DES IMPACTS POTENTIELS POSITIFS ET MESURES DE BONIFICATIONS LIEES A LA MAIN D'ŒUVRE	33
5. LEGISLATION NATIONALE ET NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL.....	34
5.1. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL.....	34
5.2. LEGISLATION BENINOISE DU TRAVAIL	36
5.2.1. <i>Comparaison de la NES 2 et des dispositions nationales</i>	<i>36</i>
5.2.2. <i>Aperçu générale de la législation du travail : termes et conditions</i>	<i>40</i>
5.2.3. <i>Règlement des différends individuels et collectifs du travail</i>	<i>43</i>
5.2.4. <i>Législation du travail : santé et sécurité au travail</i>	<i>46</i>
5.2.5. <i>Traite, l'exploitation et le travail des enfants</i>	<i>49</i>
6. POLITIQUES ET PROCEDURES	51
7. DIRECTIVES A L'ENDROIT DU PROJET ET DE SES TRAVAILLEURS FACE A LA COVID-19	53
8. AGE POUR L'EMPLOI.....	58
9. CAS DES TRAVAUX FORCES.....	59
10. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES	60
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	68
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	70
12.1. MODALITES DE SELECTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES DANS LE CADRE DU PROJET.....	70
12.2. LE PROCESSUS DE SELECTION DOIT SUIVRE LES ETAPES SUIVANTES	70
12.3. CONDITIONS DE RENOUELEMENT DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	71
13. EMPLOYES DES PRINCIPAUX FOURNISSEURS	72
ANNEXES	73
ANNEXE 1 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE	78
ANNEXE 2 : CONDUITE DE CONDUITE DE GESTIONNAIRE	81
ANNEXE 3 : CODE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET	85
ANNEXE 4 : CODE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES.....	88

TABLE DES TABLEAU

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP.....	19
Tableau 2 : Caractéristiques des travailleurs sous contrats avec la cellule de préparation du projet.....	26
Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet EFTP	29
Tableau 4: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre et mesures d'atténuation..	30
Tableau 5 : Impacts positifs et mesures de bonification de la main d'œuvre dans le cadre du projet EFTP .	33
Tableau 6: Résumé des conventions interpellées par le projet et les dispositions pertinentes de ces conventions qui solliciteront des aspects du projet.....	34
Tableau 7: Conventions santé et sécurité au travail	46
Tableau 8 : Composition des organes de gestion des plaintes et documents d'appui aux comités	61

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Circuit des plaintes sensibles	66
---	----

SIGLES ET ACRONYMES

ADET	: Agence de Développement de l'Enseignement Technique
ADSC	: Agence de Développement de Sèmè City
CCC	: Communication pour le Changement de Comportement
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CPP	: Comité de Pilotage du Projet
CPR	: Cadre de Politique de Réinstallation
DAO	: Dossiers d'Appels d'Offres
DGE	: Direction Générale de l'Economie
EFTP	: Projet d'Appui à l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels
EIES	: Etude d'Impact Environnemental et Social
ESHS	: Environnement et Social, Hygiène et Sécurité
ETFP	: Enseignement Technique et la Formation Professionnelle
FPI	: Financement de Projets d'investissement
ISFPT	: Instituts Supérieurs de Formation Professionnelle et Technologique
MEF	: Ministère de l'Economie et de Finance
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
MESRS	: Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MESTFP	: Ministère des Enseignements Secondaires, Technique et de la Formation Professionnelle
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPD	: Ministère du Plan et de Développement
MTFP	: Ministère de travail et de la Fonction Publique
NES	: Normes Environnementales et Sociales
NIT	: Normes internationales du Travail
OCB	: Organisations Communautaires de Base
OCB	: Organisations Communautaires de Base
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OIT	: Organisation Internationale de Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PEES	: Plan d'engagements Environnemental et Social
PGES-E	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entrepreneur
PGMO	: Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PTBA	: Plans de Travail et de Budget Annuel
PTBA	: Plans de Travail et de Budget Annuel
RES	: Répondant Environnement et Social
RF	: Responsable Financier
RT	: Responsable Technique
RTA	: Responsable Technique de l'Activité
SNEFTP	: Stratégie Nationale de l'Enseignement de la Formation Technique et Professionnelle
SPM	: Spécialiste de Passations des Marchés
SSE	: Spécialiste en Sauvegarde Environnementale
SSS	: Spécialiste en Sauvegarde Sociale
SST	: Service de la Santé au Travail

UGP : Unité de Gestion du projet
UGP : Unité de Gestion du Projet
VBG : Violences Basées sur le Genre
VBG : Violences Basées sur le Genre
VCE : Violences Contre les Enfants

DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet, des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Personnes défavorisées ou vulnérables : L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du Projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un Projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière (*CES/Banque mondiale, page 19, note de bas de page 28*).

Violences Basées sur le Genre : La violence basée sur le genre résulte d'un acte ou d'une pratique exercée en fonction du sexe ou du rôle social d'une personne, entraînant souffrance ou préjudice physique, sexuel, psychologique ou économique. Elle se manifeste par un contrôle et une domination de force, principalement de l'homme sur la femme, dus au rapport de force inégal entre les sexes. La violence basée sur le genre se traduit en plusieurs formes dont : la violence conjugale ; la violence sexuelle ; les pratiques traditionnelles néfastes (mutilations génitales féminines, meurtres liés à la dot, mariages d'enfant...) ; le féminicide ; le harcèlement sexuel, dont les attaques verbales, physiques, psychologiques et sexuelles; la prostitution et le trafic sexuel où les femmes et les filles sont attirées, généralement, par de fausses promesses d'emploi; la violence et la violence sexuelle lors des conflits et après les conflits incluant le viol, l'enlèvement, des grossesses forcées et parfois la réduction en esclavage de populations civiles féminines; les abus à l'encontre des enfants qui peuvent être physiques, sexuels, psychologiques et / ou inclure la privation des ressources et des droits comme l'éducation ou les soins (*Violences basées sur le genre : un manuel à l'intention des journalistes, Inter Press Service, 2009, page 10*).

L'exploitation sexuelle¹ désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité d'une personne (par exemple, quelqu'un qui dépend de vous pour sa survie, pour les rations alimentaires, les manuels scolaires, le transport ou d'autres services), d'un rapport de force ou de confiance inégal en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, y compris mais non exclusivement, en proposant de l'argent ou d'autres avantages sociaux, économiques ou politiques. Cela comprend la traite des êtres humains et la prostitution. (<https://www.unhcr.org/fr/notre-lutte-contre-lexploitation-les-abus-sexuels-et-le-harcelement-sexuel>)

L'abus sexuel² désigne toute atteinte physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte. Il comprend l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles. (<https://www.unhcr.org/fr/notre-lutte-contre-lexploitation-les-abus-sexuels-et-le-harcelement-sexuel>)

Le harcèlement sexuel en milieu professionnel affecte les membres du personnel et désigne toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles, toute attitude verbale ou physique, geste ou comportement à connotation sexuelle dont on peut raisonnablement penser qu'il puisse choquer ou humilier la personne. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave. Il peut entraver le bon fonctionnement du service, être présenté comme une condition à l'emploi ou créer un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'offense (<https://www.unhcr.org/fr/notre-lutte-contre-lexploitation-les-abus-sexuels-et-le-harcelement-sexuel>).

Travail forcé : c'est un 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 (loi 98- 004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Contrat de travail : c'est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération (loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Personne handicapée : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales (art. L5213-1 du Code du travail). Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi (loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Accident de travail : C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux de construction et de réhabilitation des infrastructures, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service), etc.

¹ Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil

² ibid

1. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Contexte et justification du projet

La République du Bénin s'est dotée en octobre 2018 d'un Plan National de Développement (2018-2025) dont l'objectif général est d'atteindre une croissance soutenue, inclusive et durable de 10 % à l'horizon 2025. Prenant pour socle la vision prospective "Bénin Alafia 2025", le Plan National de Développement 2018-2025 intègre les nouveaux enjeux de développement économique et social sur le plan national, africain et international.

Le PND est opérationnalisé en deux phases : la première de 2018 à 2021 à travers le Programme de Croissance pour le Développement Durable (PC2D) et le Programme d'Action du Gouvernement (PAG) dont il intègre les axes, et la deuxième phase de 2022 à 2025.

La mise en œuvre du PND 2018-2025 contribuera à conforter les réalisations du PAG 2016-2021 en assurant la continuité de l'action de développement d'un Gouvernement à l'autre et offrira également l'opportunité d'assurer l'atteinte des cibles prioritaires des Objectifs de Développement Durable (ODD) et de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine à tous les niveaux du processus de gestion de développement (niveaux central, sectoriel et local).

Se fondant sur les avantages comparatifs du Bénin en lien avec les aspirations inscrites dans la vision Bénin Alafia 2025, le PND stipule clairement qu'au regard de l'évolution des tendances internationales et régionales, l'option stratégique retenue est de faire de l'agro-industrie, du tourisme et des services, le moteur de la croissance économique inclusive et durable dans le cadre d'une gouvernance nationale et locale plus efficace en misant sur le développement du capital humain et des infrastructures.

Le développement du capital humain de qualité est inhibé par l'environnement de l'offre de formation caractérisée par : l'inadaptation des profils d'entrée aux compétences techniques et professionnelles à acquérir, la baisse des effectifs d'apprenants à l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) dans le public ; l'inadéquation entre les profils de sortie et les besoins du marché du travail et la faible participation du privé dans la gouvernance de l'offre de formation technique et professionnelle.

Pour relever ces défis, l'amélioration du système de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) s'impose dans toutes ses dimensions notamment la gouvernance, le financement, l'adéquation de l'offre de formation pour un système durable permettant le développement et la promotion économique et sociale des personnes. C'est à cet effet qu'une nouvelle stratégie nationale de l'EFTP est élaborée et adoptée par le Gouvernement lors de son Conseil des Ministres en sa séance du 17 décembre 2019. A cet effet, une table ronde de mobilisation des partenaires autour de la mise en œuvre de la stratégie s'est déroulée en février 2020 où plusieurs d'entre eux se sont engagés à accompagner le Bénin pour l'atteinte des objectifs de la stratégie.

C'est dans le cadre de la concrétisation de ces engagements que le Gouvernement du Bénin a sollicité la Banque Mondiale pour préparer et mettre œuvre le Projet d'appui à l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Ce projet d'environ 300 millions de dollars

américains vise à renforcer l'offre des formations à l'EFTP et à améliorer l'entrepreneuriat. Il soutiendra la modernisation des installations et des infrastructures existantes, la mise en place de nouvelles infrastructures en vue de l'augmentation des capacités d'accueil, mais aussi il contribuera à la mise en place d'une nouvelle gouvernance du secteur de l'EFTP, renforcera le partenariat entre les différents acteurs et améliorera l'insertion socio-professionnelle des formés.

La mise en œuvre de ce projet au Bénin favorisera la création d'emplois et des opportunités pour d'autres prestataires de biens et de services. Cependant, il devient impératif de créer/maintenir des conditions d'emplois et de travail garantissant la sécurité et la santé des travailleurs du projet.

1.2. Description du projet

L'objectif du projet vise à renforcer l'offre de services dans le secteur de l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et de promouvoir l'entrepreneuriat au Bénin.

Il contribuera donc à la création d'opportunités économiques pour les individus et les entreprises au Bénin en (1) améliorant la réactivité et la qualité du secteur de l'EFTP aux besoins actuels et futurs du marché du travail dans les secteurs économiques clés et (2) en facilitant un environnement commercial favorable et des services aux entrepreneurs (conformément au Programme d'Action du Gouvernement-PAG).

Le présent projet est structuré en quatre (4) composantes qui se concentrent sur les domaines suivants : (i) le renforcement des institutions de l'EFTP et des mécanismes de gestion, de réglementation et d'assurance qualité, (ii) l'amélioration des services au niveau des institutions, (iii) la participation à des partenariats régionaux axés sur la réalisation de programmes, d'assurance qualité, des programmes d'équivalence, de transfert de crédits, et de reconnaissance, et (iv) le développement et l'investissement dans l'écosystème entrepreneurial du Bénin en mettant l'accent sur la création d'emplois et l'employabilité.

COMPOSANTE 1 : AMELIORATION DE LA GOUVERNANCE DE L'EFTP (30 US\$ million)

L'amélioration de la gouvernance de l'EFTP constitue un préalable aux investissements dans le secteur, étant donné les coûts élevés par apprenant dans l'EFTP, la nécessité de liens solides avec le marché de travail pour garantir non seulement l'employabilité des diplômés, mais aussi pour augmenter la probabilité d'accès à un emploi après la formation. Ces réformes de gouvernance sont nécessaires pour rendre le secteur plus accessible, dynamique et pertinent pour une économie en pleine croissance et en voie de modernisation. La nouvelle politique béninoise de l'EFTP entreprend une revue complète des structures de gouvernance du secteur et propose des mesures délibérées pour réformer ces structures en mettant l'accent sur les domaines suivants : (a) les dispositions institutionnelles et les structures organisationnelles renforcées, (b) des mesures et des instruments nouveaux et améliorés pour soutenir un système d'assurance qualité, (c) le financement du secteur, et (d) les partenariats stratégiques dans l'écosystème.

Cette composante comprend trois sous-composantes que sont : la première sous-composante soutient le renforcement de l'architecture institutionnelle de l'EFTP, la deuxième sous-composante se concentre sur les systèmes d'assurance qualité et la dernière sous-composante se concentre sur le renforcement des partenariats régionaux.

Sous-composante 1.1: Architecture institutionnelle de l'EFTP. Il s'agira d'aider le gouvernement à mettre en œuvre les changements institutionnels qu'il a identifiés dans ses documents de planification. Plus précisément, cette sous-composante financera principalement les éléments suivants :

- renforcer la coordination au sein de l'écosystème de développement des compétences et établir un système clair de coordination entre toutes les organisations et institutions pertinentes au fonctionnement du système dans le but de passer d'une structure de gouvernance centralisée à une structure de gouvernance à plusieurs niveaux avec l'implication des acteurs économiques ;
- établir un cadre commun dans lequel le système fonctionnera, même s'il ne fonctionne pas sous les mêmes structures institutionnelles ;
- renforcer les liens entre les secteurs privé et public et élargir la participation des acteurs économiques et des partenaires sociaux ;
- développer des instruments pour générer des ressources supplémentaires pour l'EFTP en diversifiant les sources de financement (y compris, le financement de formation existante, le recouvrement des coûts au niveau des établissements en l'occurrence les frais de formation payés par les apprenants, les ressources issues d'une autonomie financière donnée aux établissements afin de leur permettre d'élargir leur réseau de financement).

Sous composante 1.2 : Système d'assurance qualité

Cette sous-composante appuiera le renforcement des mécanismes d'assurance qualité dans le secteur de l'EFTP. L'assurance qualité est une question à multiples facettes qui couvre de nombreuses dimensions différentes du secteur de l'EFTP.

Dans le cadre de cette sous-composante, le projet financera principalement les éléments suivants :

- encourager l'évolution du système d'une approche axée sur les intrants à une approche axée sur les extrants / résultats en identifiant et en comparant un ensemble d'indicateurs de performance clés pour mesurer, suivre et évaluer les progrès de la performance institutionnelle ;
- établir des cadres de compétences dans les secteurs sélectionnés et des méthodes d'évaluation et d'examen associées ;
- développer des processus pour accréditer et certifier les prestataires de formation ;
- garantir l'indépendance du système d'assurance qualité.

Sous-composante 1.3 : Renforcer les partenariats régionaux

Etant donné la taille du pays/économie, le Bénin bénéficiera de l'engagement des partenariats régionaux et internationaux pour répondre à ses besoins de développement des compétences. Cette sous-composante financera :

- les partenariats régionaux dans les activités de développement des compétences à la fois par la fourniture de services de formation dans certains secteurs et pour des activités d'assurance qualité. Plus précisément, le projet, à travers cette sous-composante, sera mis en œuvre dans le cadre du projet RAISE (Reforming Africa's Institutes for Computer Science, Engineering and Digitalization Project) pour soutenir le développement de compétences avancées dans les pays africains. Cela créera un parcours numérique qui

soutiendra les stagiaires tout au long du parcours des compétences numériques, des compétences fondamentales aux compétences avancées.

- la formation spécialisée pour les secteurs dans lesquels une demande claire existe, mais pas pour des nombres qui justifieraient la mise en place d'un programme de formation complet dans le pays.

COMPOSANTE 2 : AMELIORATION DES SERVICES DE L'EFTP (190 US\$ million)

L'une des priorités de la stratégie nationale de l'EFTP est d'augmenter le nombre de personnes possédant des compétences techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi et à l'entrepreneuriat. Cette composante appuie les activités qui renforceront la prestation de services au niveau institutionnel et couvre (i) l'amélioration de la gestion institutionnelle, de la planification, du développement et de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de l'Enseignement de la Formation Technique et Professionnelle (SNEFTP) (ii) le développement des infrastructures et des ressources, (iii) le soutien à la gestion des ressources humaines, et (iv) le suivi et l'évaluation au niveau institutionnel.

Sous-composante 2.1 : Autonomie institutionnelle, gestion et gouvernance renforcées

Cette sous-composante financera spécifiquement :

- des réformes au niveau de l'établissement ou au point de prestation de services pour soutenir l'autonomie institutionnelle dans l'administration, la prise de décision académique et les finances ;
- des réformes pour soutenir les améliorations managériales, la certification et la gouvernance des établissements ;
- le renforcement du suivi et de l'évaluation institutionnels.

Sous-composante 2.2 : Appui au développement des infrastructures et des ressources

Cette sous-composante appuiera directement l'amélioration de la prestation de services dans certaines institutions éligibles en finançant :

- la modernisation et la réhabilitation des installations et des infrastructures existantes pour augmenter la capacité institutionnelle afin d'augmenter le nombre d'apprenants ;
- de nouvelles infrastructures pour des institutions dans les secteurs de formation à forte demande où l'accès actuel est limité ;
- des ressources complémentaires pour l'élaboration de programmes et de normes de cours révisés, modulaires et pertinents, de matériels pédagogiques et techniques de formation des soutiens technologiques de l'éducation et autres équipements de formation ;
- la prise en compte des mesures environnementales et sociales prévues par les cadres de gestion environnementale et sociale en veillant à ce que les installations soient transformées en centres d'apprentissage verts et durables. La prise en compte de ces normes dans le secteur du développement des compétences soutient également les efforts visant à qualifier les travailleurs et les professionnels du secteur des emplois verts et, en général, à promouvoir des compétences écologiquement durables ;
- la prise en compte de la protection contre la maladie de la Covid 19 dans la mise en place des infrastructures.

Sous-composante 2.3 : Gestion des ressources humaines et soutien aux apprenants

La présente sous-composante soutiendra le développement des ressources humaines, ainsi que les stagiaires et apprenants au niveau des établissements en finançant :

- la formation des administrateurs et autres responsables des centres de développement des compétences afin de leur fournir un encadrement et un soutien de mentorat avec des leaders de l'EFTP accomplis du monde entier ;
- des programmes de formation pour les formateurs par une mise à jour des connaissances du contenu et au soutien pédagogique. En outre, les formateurs seront soutenus par des opportunités de placement direct dans l'industrie/entreprise pour les aider à comprendre les besoins du marché et les processus, les technologies et équipements utilisés actuellement ;
- le recours aux professionnels de l'industrie/entreprise dans la formation dans les centres de développement de compétences ;
- le soutien aux bourses d'études en fonction des besoins ;
- des mesures incitatives pour les prestataires de formation pour les groupes défavorisés, qui comprendront les filles et les femmes, les personnes handicapées et les zones et communautés rurales mal desservies ;
- des stages de formation avec les employeurs ;
- la formation/apprentissage dans l'industrie ou dans l'entreprise.

COMPOSANTE 3 : PROMOTION DE L'ENTREPRENEURIAT DANS LES SECTEURS PRIORITAIRES (60 US\$ million)

Elle est structurée en trois (03) sous-composantes qui se renforcent mutuellement : (1) amélioration de l'environnement propice au soutien de la croissance des entrepreneurs, (2) mise à l'échelle de l'entrepreneuriat et renforcement des capacités des entreprises et (3) amélioration de l'accès au financement pour les startups et les petites et moyennes entreprises. Ces sous-composantes sont entièrement alignées sur le cadre JET (**Jobs and Economic Transformation**) de la Banque mondiale ainsi que sur son approche de la réponse au COVID-19.

Sous-composante 3.1 : Renforcement de l'environnement favorable

Cette sous-composante appuiera les activités visant à : (i) Réformer et rationaliser les services/projets fragmentés de soutien à l'entrepreneuriat du gouvernement et des donateurs par l'élimination des incohérences institutionnelles afin de réduire les charges de conformité sur le secteur privé et de renforcer la coordination institutionnelle et (ii) Appuyer l'opérationnalisation de certaines lois et réglementations en faveur du développement de l'entrepreneuriat au Bénin.

Sous-composante 3.2 : Renforcement de l'écosystème de l'entrepreneuriat et des capacités des entreprises

Cette sous-composante appuie les activités visant à atténuer les défaillances du marché dans l'écosystème de l'entrepreneuriat au Bénin, liées à l'accès limité à l'appui institutionnel et aux services non financiers aux entreprises. La sous-composante appuie :

- le renforcement des capacités pour sélectionner les pôles d'entrepreneuriat existants dans le pays afin d'amener la qualité de leurs services au niveau des meilleures pratiques. Cela se fera d'abord par le biais d'un exercice d'évaluation comparative pour les centres participants sélectionnés de manière compétitive, qui établira la base de référence pour savoir où ils en sont en termes de qualité de leurs services. Des subventions, une assistance technique et un renforcement des capacités suivront, afin de combler les écarts identifiés lors de l'exercice d'évaluation comparative ;
- l'amélioration des capacités et des compétences des entreprises. À l'issue de cet exercice de mise à niveau, les hubs participants qui parviennent à améliorer leurs services pourront bénéficier d'un financement supplémentaire pour mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités pour les start-ups et les PME participantes. Le programme de renforcement des capacités renforcera successivement les capacités des entreprises et améliorera l'accès au financement et aux marchés, en utilisant une approche "d'entonnoir" en trois étapes. Dans un premier temps, le programme se concentrera sur le changement de mentalité des stagiaires, puis sur le développement de compétences spécialisées et le mentorat, et enfin sur la mise en relation des stagiaires avec les opportunités du marché ;
- la participation des jeunes et des entreprises dirigées par des femmes, donc une attention particulière y sera accordée pour assurer une sensibilisation adéquate et une proposition de valeur pour répondre aux besoins des jeunes et des entreprises dirigées par des femmes, en mettant l'accent sur la formation aux compétences d'initiative personnelle dans le cadre du programme de renforcement des capacités. Pour soutenir la participation des femmes, les centres participants mettront également l'accent sur l'expansion des réseaux de femmes dans les secteurs dominés par les hommes et s'assureront que ces réseaux sont accueillants pour les femmes (non seulement en termes d'accès, mais aussi en termes de prévention d'un environnement de harcèlement sexuel).

Dans le cadre de cette sous-composante, des activités de mise en réseau supplémentaires seront mises en œuvre pour faciliter les liens et l'échange d'informations entre les centres d'entrepreneuriat et certaines institutions d'EFTP, fournissant ainsi aux apprenants de l'EFTP des connaissances pratiques sur les opportunités entrepreneuriales et les ressources disponibles.

Sous-composante 3.3 : Amélioration de l'accès des entreprises au financement

Cette sous-composante répondra aux défaillances du marché autour de l'accès au financement au Bénin, y compris : (i) les asymétries d'information qui entravent l'offre de financement disponible pour les entrepreneurs à différents stades de développement ; (ii) l'offre : absence d'offre de financement de démarrage par les financiers en raison d'écarts dans les connaissances sur la manière de procéder, ou de meilleurs rendements ailleurs ; (iii) la demande : manque de connaissances des entrepreneurs sur les modalités d'accès au financement. Cette sous-composante appuiera deux (02) mécanismes de financement qui seront structurés en fonction du stade de développement de l'entreprise :

- le StartUp Fund visera à remédier au manque de connaissances et de préparation des entrepreneurs à obtenir des investissements privés en fournissant des subventions de préparation à l'investissement pour soutenir les jeunes entreprises innovantes orientées

vers la croissance avec un financement de démarrage par le biais d'un programme de subventions de préparation à l'investissement ; et

- le fonds d'amorçage, qui fournira aux entreprises technologiques innovantes des investissements en fonds propres et/ou quasi-fonds propres par le biais d'un co-investissement direct avec des investisseurs partenaires du secteur privé, ce qui permettra de mobiliser d'autres investisseurs pour le partage des risques et le MFD.

La sous-composante utilisera le futur fonds de démarrage de Sèmè-City (IMA-Ventures) pour mettre en œuvre ces deux instruments. Les subventions viseront à combler le fossé entre le financement de démarrage et l'attraction d'investissements. Les subventions pour ce stade de l'entreprise sont largement utilisées dans d'autres juridictions car les risques pour les investisseurs restent élevés, en particulier sur les marchés où l'investissement à risque en phase de démarrage est naissant, où les start-ups peuvent encore être en phase de pré-rentabilité ou avoir des revenus limités, et où les sources alternatives de capital sont inexistantes. Ces subventions visent également à appuyer les entreprises viables ayant un potentiel de croissance et contribueront à la reprise après le choc du COVID-19. Les investissements seront réalisés soit directement dans des start-ups et des MPME aux côtés d'autres co-investisseurs privés, soit indirectement par le biais de contributions à des fonds d'amorçage. Sèmè city conservera une part minoritaire dans tous les investissements, et son comité d'investissement (qui sera composé d'experts indépendants du secteur privé en matière de financement par capitaux propres et d'entrepreneuriat, sélectionnés conformément aux critères établis dans le MIP et avec une déclaration de non-objection de la Banque mondiale) décidera des investissements et des retraits. Sèmè city s'appuiera également sur l'écosystème pour développer un vivier de start-ups et de MPME innovantes à fort potentiel de croissance.

COMPOSANTE 4 : RENFORCEMENT DES CAPACITES, GESTION DU PROJET (20 US\$ million)

Cette composante soutient le renforcement des capacités, la mise en œuvre de projet et aide à créer la cellule de mise en œuvre du projet et l'équipe principale pour appuyer la mise en œuvre, ainsi que le suivi et l'évaluation du programme, comme détaillé ci-dessous.

Sous-composante 4.1: Renforcement des capacités, gestion et suivi et évaluation

La sous-composante financera spécifiquement :

- renforcement des capacités du personnel principal de l'Unité de mise en œuvre du projet couvrant les questions techniques, fiduciaires et de sauvegardes ;
- suivi et évaluation du programme, y compris les études préliminaires, les études de suivi à mi-parcours et à fin de projet, les enquêtes de satisfaction des employeurs, la revue de direction à mi-parcours, les audits de performance annuels et les évaluations d'impact des activités.

2. CONTEXTE ET OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

2.1. Contexte et justification de la mission de réalisation du PGMO

De par le type, la nature et l'envergure des travaux attendus dans le cadre de la mise en œuvre du projet, l'application des Normes Environnementales et Sociales (NES) suivantes est jugée pertinente : (i) NES n°1 « Evaluation et Gestion des risques et effets environnementaux et sociaux », (ii) n°2 « Emploi et Conditions de travail », (iii) n°3 « Utilisation rationnelle des ressources et Prévention et Gestion de la pollution », (iv) n°4 « Santé et Sécurité des populations », (v) n°5 « Acquisition des terres, Restriction à l'utilisation des terres et Réinstallation involontaire », (vi) n°8 « Patrimoine culturel », (vii) n°10 « Mobilisation des parties prenantes et Information ».

Conformément aux dispositions du Cadre Environnemental et Social, le Gouvernement du Bénin se doit de préparer les instruments de sauvegardes environnementale et sociale suivants : un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), un Cadre de Politique de Réinstallation des Populations (CPRP), un Plan d'engagements Environnemental et Social (PEES), un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) et un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO). Les instruments seront préparés, revus et validés à la fois par le Gouvernement du Bénin et la Banque mondiale, publiés dans le pays et sur le site web de la Banque mondiale avant la mission d'évaluation.

C'est dans ce contexte et conformément aux exigences de la Norme environnementale et sociale relative à l'emploi et aux conditions de travail (NES 02) que la présente Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) a été élaboré par le Gouvernement de la République du Bénin. L'enjeu est de garantir, au niveau communautaire et sanitaire, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du projet.

2.2. Objectif du PGMO

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

De façon spécifique, le PGMO a pour objectif de :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;

- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail répondant aux normes sanitaires et hygiéniques ;
- Élaborer un mécanisme de règlement des griefs des travailleurs qui tient compte des considérations pour les plaintes relatives à la VGB/EAS/SH.

Si la législation béninoise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre, les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis au Cadre Environnemental et Social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2).

Ainsi, la mise en œuvre du projet d'appui à l'EFTP exige l'élaboration d'un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du EFTP.

2.3. Champ d'application de la Norme Environnementale et Social n°2 de la BM

Le champ d'application de la NES n° 2 dépend du type de relation qui lie l'Emprunteur aux travailleurs du projet. On entend par « travailleur du projet » :

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

La NES n° 2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

2.4. Clarification des types de « travailleur du projet » selon la NES n°2

Travailleurs directs

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. Entre autres exemples de travailleurs directs, on peut citer des personnes employées ou recrutées par l'unité d'exécution du projet de l'Emprunteur pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet.

Travailleurs contractuels

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.

Travailleurs communautaires

Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est 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. Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

Employés des fournisseurs principaux

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 « 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.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'appui à l'EFTP, 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'études, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes béninoises.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'appui à l'EFTP 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.

A ce stade, quatre types de travailleurs définis par la NES n° 2 et précédemment clarifiés sont prévus :

- Travailleurs directs
- Travailleurs contractuels
- Travailleurs communautaires
- Employés des fournisseurs principaux

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera, détermine la nature de la relation qui lie l'employeur au travailleur du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels, les compétences requises et autant que possible, le calendrier des besoins de la main d'œuvre sur la base des informations disponibles.

3.1. Travailleurs directs du projet EFTP

Les quatre (04) principaux acteurs de mise en œuvre du projet sont : l'Unité de Gestion du Projet (UGP), l'Agence de Développement de l'Enseignement technique (ADET), le Ministère des Enseignements Secondaires, Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP) et l'Agence de Développement de Sèmè City.

D'autres directions du Ministère du Plan et de Développement (MPD), du Ministère de l'Enseignement Maternel et Primaire (MEMP), le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) sont identifiées comme parties prenantes du projet.

3.1.1. Effectif prévisionnel-compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

L'Unité de Gestion du projet (UGP) sera composée d'une douzaine de cadres, comprenant des agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité, des agents contractuels directement recrutés et du personnel technique de l'ADET. L'UGP comprendra un Coordonnateur, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable Suivi-Evaluation, un Spécialiste en Génie Civil, un Spécialiste en passation de marché, un Spécialiste en sauvegarde

environnementale, un Spécialiste en sauvegarde sociale, un Secrétaire, deux (02) Chauffeurs et un Agent de liaison. Cette unité sera placée la sous-tutelle de l'ADET.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

N°	Poste	Nom bre	Compétences requises (niveau)	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Personnel Administratif					
1	Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des Projets (Bac+5 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
2	Spécialistes en suivi-évaluation	1	Expérience en planification stratégique et suivi-évaluation avec une bonne maîtrise des outils (Bac+4 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
3	Spécialiste en Développement social et Genre	1	Bonne expérience dans la gestion des risques sociaux et la problématique d'inclusion sociale (Bac+4 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
4	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1	Bonne expérience dans la gestion environnementale et sociale de Projets de développement (Bac+4 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
5	Responsable Administratif et Financier	1	Expérience acceptable en gestion administrative et financière (Bac+4 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
6	Spécialiste en passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés (Bac+4 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
7	Un Spécialiste en Génie Civil	1	Connaissances et expériences avérées en réalisation des travaux de génie civil (Bac+5 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
8	Auditeur Interne	1	Spécialiste en audit et contrôle de gestion	Dès le début du Projet	Cotonou
Personnel de soutien					
9	Assistant(e) de direction	1	Expérience dans l'assistanat administratif ou dans la gestion d'un secrétariat particulier ou de direction (Bac+2 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
10	Conducteur/Conductrice de Véhicules Administratifs	2	Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif Permis de conduire catégorie B	Dès le début du Projet	Cotonou
11	Un agent de liaison	1	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire	Dès le début du Projet	Cotonou

Source des données : Mission d'élaboration du PGM, août 2021

3.1.2. Agence de Développement de l'Enseignement technique (ADET)

Placée sous la tutelle de la présidence de la République, l'Agence de Développement de l'Enseignement technique (ADET) est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a été créée (par Décret N° 2021 - 325 du 30 juin 2021 portant approbation des statuts de l'Agence de Développement de l'Enseignement technique) dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie nationale de l'enseignement et la formation techniques

et professionnels (ETFP). L'Agence de Développement de l'Enseignement Technique a pour missions, la coordination, la mise en œuvre, la supervision et le suivi de l'ensemble des projets et programmes relatifs à la Stratégie nationale de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (SNEFTP).

A ce titre, elle est notamment chargée :

- de planifier, programmer, réaliser des études, assurer la maîtrise d'ouvrage pour la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels ;
- de gérer ou superviser tous les travaux, opérations ou projets se rattachant directement ou indirectement à la mission définie ci-avant ;
- d'assurer l'interface entre les partenaires techniques et financiers des différents programmes et les différents départements ministériels ;
- de participer à la mobilisation de financements auprès des partenaires techniques et financiers ;
- de proposer et organiser la mise en œuvre des actions nécessaires à l'animation des partenariats avec toutes les parties prenantes dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie ;
- de faire l'analyse coût-efficacité des activités des projets et proposer des stratégies pour une utilisation rationnelle des ressources ;
- d'élaborer et renseigner les différents indicateurs des différents programmes et de la Stratégie ;
- de veiller à la mise en œuvre des réformes dans le secteur de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) ;
- et généralement, d'assurer la coordination de toutes opérations ou activités pouvant se rattacher directement ou indirectement au renforcement et à la promotion de l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels.

L'ADET collabore avec les structures publiques et privées, nationales ou internationales dont les activités concourent à l'accomplissement de sa mission

➤ **Structuration et organisation de la Direction générale**

Pour accomplir pleinement la mission dévolue à l'agence, la Direction générale est structurée suivant l'organigramme ci-dessous en :

- *une Direction des opérations ;*
- *une Direction de l'administration et des finances ;*
- *la Personne Responsable des Marchés Publics.*

De la Direction des opérations

La Direction des opérations a pour mission de faire réaliser toutes les études relatives à la mise en œuvre de la SNEFTP, de coordonner, de superviser et de suivre la mise en œuvre des programmes et projets dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'EFTP.

La Direction des opérations est dirigée par un Directeur des opérations. Il est assisté dans sa mission par des Chargés d'études qui sont des spécialistes en gestion de projets, économie ou statistique, ayant une bonne connaissance du système éducatif béninois et une expérience avérée dans le sous-secteur de l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Il a sous sa

responsabilité les chargés (coordonnateurs) de projets mis en place et financés par les Partenaires Techniques et Financiers ou le budget national et qui concourent à la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'EFTP.

De la Direction de l'Administration et des Finances

La Direction de l'Administration et des Finances a pour mission d'élaborer le projet de budget de l'ADET et suivre son exécution, de mobiliser les ressources financières et suivre leur utilisation, de superviser les opérations comptables, de superviser la gestion du patrimoine de l'Agence, d'effectuer les activités de gestion des ressources humaines et d'élaborer les états financiers. Elle est dirigée par un Directeur administratif et financier qui est assisté dans sa mission par un chef de service de la comptabilité et du budget et un chef de services des moyens généraux (Ressources humaines, matériels et service informatique).

De la Personne Responsable des marchés publics

La Personne responsable des marchés publics a pour mission de conduire la procédure de passation, depuis le choix de cette dernière jusqu'à la désignation de l'attributaire et l'approbation du marché définitif ou de la délégation de service public. Elle est habilitée, sous délégation du Directeur Général, à signer le marché ou la convention de délégation de service public au nom et sous le contrôle du Directeur Général.

Du Responsable du suivi évaluation

Sous la responsabilité du Directeur général, le Responsable du suivi évaluation a pour tâches de :

- collecter, renseigner, traiter et analyser tous les indicateurs de suivi évaluation dans le cadre de la mise en œuvre des programmes et projets de la stratégie nationale ;
- assurer la gestion du processus de planification de la SNEFTP ;
- préparer les rapports de suivi et d'évaluation des programmes et rapports sollicités par les Partenaires Techniques et Financiers ;
- concevoir et mettre en œuvre le dispositif de capitalisation de la mise en œuvre de la Stratégie.

Le responsable du suivi-évaluation a rang de directeur et est aidé dans l'accomplissement de sa mission par un assistant.

Du contrôleur des opérations

Le Contrôleur des opérations se charge de la régularité de toutes les activités financières et de toutes les opérations/activités qui se déroulent dans l'Agence. De façon spécifique, il a pour mission de :

- analyser la cohérence des chiffres prévisionnels ;
- assurer le contrôle de la régularité des dépenses ;
- assurer la régularité et la fiabilité des comptes par rapport à la législation et aux normes ;
- analyser les performances et proposer des plans d'amélioration et des conseils ;

- mesurer et analyser les activités, les coûts et les résultats et travailler au développement d'outils de programmation des activités ;
- élaborer le compte-rendu sur les résultats obtenus en comparaison avec les objectifs initiaux ;
- rédiger un rapport de synthèse qu'il remet à la direction et dans lequel il formule toutes ses remarques et ses conseils concernant les comptes et les documents vérifiés.
- assurer le rôle de conseiller en matière de gestion financière ou de procédures administratives.
- élaborer le rapport de gestion ;
- veiller au respect et au bon fonctionnement des procédures de contrôle interne.

Le Contrôleur des opérations a rang de Directeur et est directement rattaché au Directeur Général.

De l'Assistant(e) du Directeur général

Véritable bras droit du directeur général, la mission de l'Assistant(e) est de le décharger de toutes les préoccupations administratives et, de manière générale, de l'assister dans tous les aspects de son travail pour lui faire gagner en temps et en efficacité. Par conséquent, l'Assistant(e) du Directeur général de l'ADET assiste celui-ci dans l'accomplissement de sa mission. Il veille à l'amélioration des performances de l'Agence.

Du secrétariat administratif de l'ADET

Le Secrétariat administratif de l'Agence de Développement de l'Enseignement technique est la structure de gestion du courrier ordinaire, de classement et de traitement des archives et des relations de l'agence avec les usagers. Il est sous l'autorité du Directeur général de l'Agence de Développement de l'Enseignement technique. Il est dirigé par un Chef du Secrétariat.

De l'Audit interne

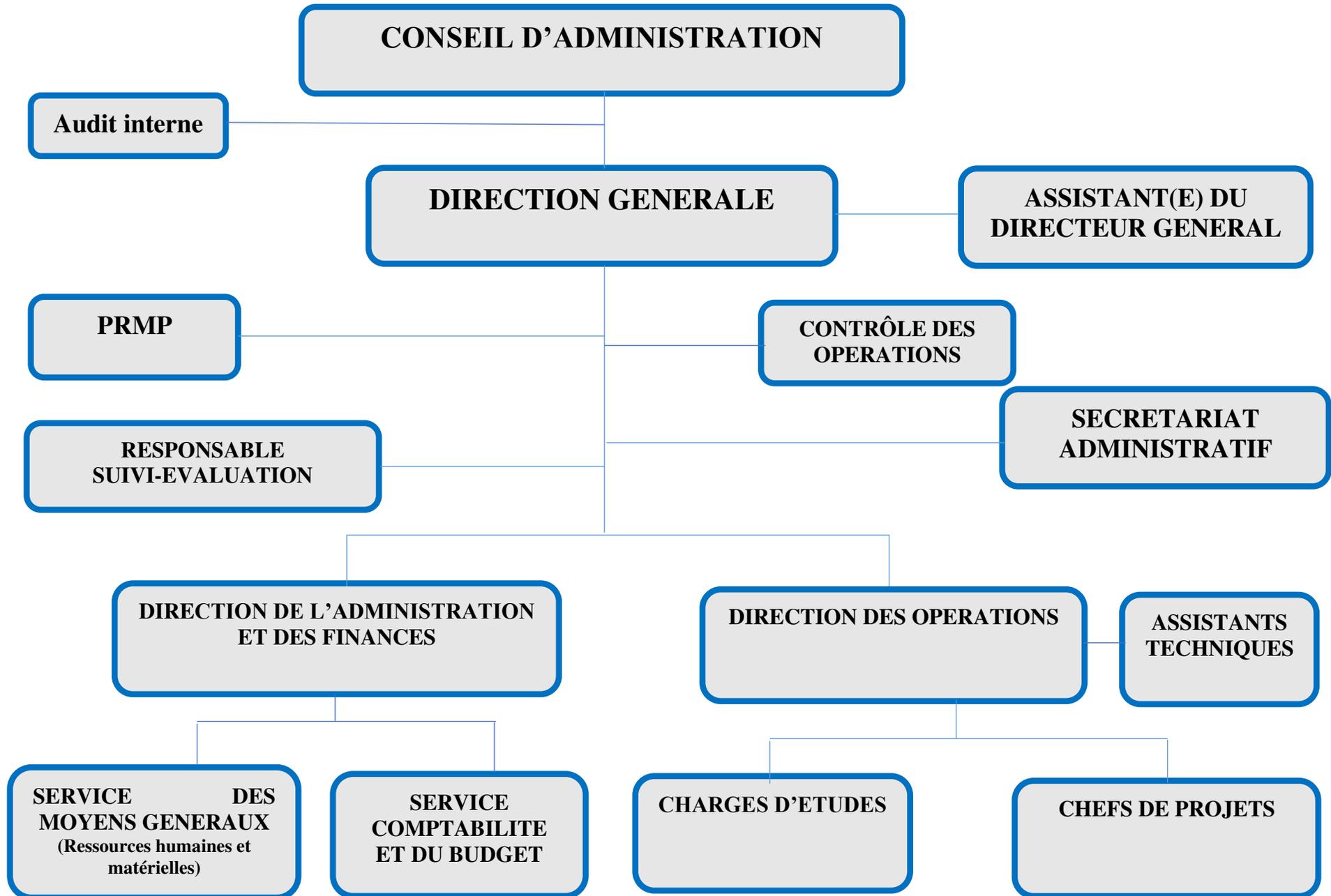
L'audit interne dépend administrativement du Conseil d'administration et a pour missions d'évaluer et de rendre compte de l'efficacité des processus de gouvernance, de management des risques et de contrôle conçus pour aider l'ADET à atteindre ses objectifs stratégiques, opérationnels, financiers et de conformité. A cet effet, l'audit interne a pour tâches :

- d'assurer le respect et l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques (analyse et vérification de l'efficacité des procédures de contrôle) ;
- de vérifier la conformité réglementaire et légale des dispositifs ;
- d'évaluer méthodiquement et systématiquement les risques, les procédures de contrôle et de gouvernance ;
- d'aider à renforcer l'efficacité dans le management des risques et le contrôle interne ;
- d'assurer une veille sur les secteurs sensibles ou présentant un intérêt pour la performance de l'agence ;
- de mettre en place les reportings, normes et process.

NOTA : L'agence bénéficie de l'appui d'assistants techniques et de personnes

ressources/consultants, en cas de besoin, directement rattachés à la Direction des opérations. Dans l'accomplissement de sa mission, des assistants techniques/consultants sont recrutés par le Gouvernement ou par les Partenaires Techniques et Financiers, en cas de besoins d'assistance prouvée pour appuyer la Direction Générale à partir des Termes de référence à soumettre à l'avis du Président du Conseil d'Administration.

Organigramme de l'ADET



Dans le cadre du projet EFTP, et sur la base des définitions présentées ci-dessus, il est prévu d'avoir des travailleurs directs qui auront un contrat avec l'ADET pour la mise en œuvre du projet EFTP. En ce qui concerne le délai de couverture des besoins de main-d'œuvre, tous les travailleurs directs du projet en CDD devraient être recrutés avant le démarrage du projet et celui des travailleurs saisonniers selon le Plan de Travail et Budget Annuel (PTBA) et celui le Plan de passation de marchés.

3.1.3. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'ADSC

Créée par décret N° 2017-440 du 31 août 2017, l'Agence de Développement de Sèmè-City (ADSC) est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle de la Présidence de la République.

L'Agence de Développement de Sèmè-City a pour mission de concevoir, planifier et développer une ville intelligente et durable axée sur l'innovation et le savoir, offrant un cadre stimulant et favorisant une synergie renforcée entre l'enseignement, la recherche et l'entrepreneuriat pour répondre aux besoins de compétences des marchés africains.

L'Agence de Développement de Sèmè-City (ADSC) est administrée par un Conseil d'Administration composé de sept (07) membres. Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'Agence et pour autoriser tout acte ou opération. La gestion quotidienne de l'Agence est assurée par le Directeur Général. Il est responsable de l'exécution, de la coordination et de la gestion des activités et du patrimoine de l'Agence dans le respect des orientations données par le Conseil d'Administration.

L'Agence de Développement de Sèmè-City (ADSC) dispose de cinq (05) directions que sont :

- Administration et finances ;
- Programmes de Formation et de Recherche ;
- Projets, Stratégies et Infrastructures ;
- Entrepreneuriat de Croissance
- Marketing et Communication.

L'Agence de Développement de Sèmè-City (ADSC) sera responsable de la mise en œuvre de la sous-composante 3.3 : Amélioration de l'accès des entreprises au financement. Dans le cadre de la mise en œuvre de la sous-composante 3.3, l'ADSC doit recruter une spécialiste en sauvegardes environnementale et sociale (SSES).

3.2. Travailleurs contractuels

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.

La cellule de préparation du projet EFTP a signé des contrats avec deux (02) consultants individuels nationaux qui conduisent actuellement les études de préparation des documents cadres du projet. Il s'agit **d'un expert environnementaliste** qui élabore un Cadre de Gestion

Environnementale et Sociale (CGES), un Plan d’engagements Environnemental et Social (PEES) et un document de Procédures de Gestion de la Main d’Œuvre (PGMO) et **un expert socio-environnementaliste** qui élabore un Cadre de Politique de Réinstallation des Populations (CPRP) et un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Tableau 2 : Caractéristiques des travailleurs sous contrats avec la cellule de préparation du projet

N°	Description	Consultant	Personnel
1	Elaboration du cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES)	Consultant individuel	- un Environnementaliste
2	Elaboration de la Procédure de gestion de la main d’œuvre (PGMO)	Consultant individuel	- un Environnementaliste
3	Plan d’engagements Environnemental et Social (PEES)	Consultant individuel	- un Environnementaliste
4	Elaboration du cadre de politique de réinstallation de population (CPRP)	Consultant individuel	- un expert socio-environnementaliste
5	Elaboration du Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP)	Consultant individuel	- un expert socio-environnementaliste

Source des données : Mission d’élaboration du PGMO, août 2021

L’effectif des « travailleurs contractuels » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les tierces parties ou prestataires de mise en œuvre du projet, mobilisent et mettent à disposition rapidement et de façon efficace le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n’est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l’UGP/ADET donnera à ces travailleurs contractuels l’accès au mécanisme de gestion des plaintes. L’UGP/ADET fera des efforts raisonnables pour s’assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d’œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d’exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES N°2.

3.3. Employés des fournisseurs principaux

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 « 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.

L'UGP envisage d'approvisionner le projet entre autres en des fournitures et matériaux, l'acquisition, les traitements et services associés pourraient être confiés à des fournisseurs principaux afin d'assurer sur une base continue une partie de la fonction d'approvisionnement directe du projet en fournitures ou matériaux.

Aucun travailleur des principaux fournisseurs (Entreprises, ONG et autres structures) du projet n'a encore été identifié, le projet étant toujours en préparation.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les principaux fournisseurs du projet mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

Ces fournisseurs devront mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandées avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, les droits des travailleurs, la gestion des griefs, Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. L'UGP/ADET évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP/ADET exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP/ADET remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

3.4. Travailleurs communautaires

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

Dans le cadre du présent projet, les travailleurs communautaires sont jeunes, des femmes et des MPME qui bénéficieront des subventions et une assistance technique du projet dans le cadre de la mise en œuvre de la sous-composante 3.3 : Amélioration de l'accès des entreprises au financement. Les investissements seront réalisés soit directement dans des start-ups et des MPME aux côtés d'autres co-investisseurs privés par Sèmè-City. Ces travailleurs communautaires travailleront en collaboration avec l'Agence de Développement de Sèmè-City (ADSC). Cet effort s'inscrit dans le développement des entreprises dirigées par les hommes et les femmes et répondra aux défaillances du marché autour de l'accès au financement au Bénin. Les travailleurs communautaires ou les bénéficiaires de subventions seront sélectionnés par appel à soumission ou proposition de projet et dans une approche participative et inclusive s'appuyant sur les services décentralisés de l'Etat (préfecture et communes). Après la soumission, Sèmè-City mettra en place comité sélection.

Pendant les travaux de construction, des emplois seront créés (travaux de fouilles, etc.). Ce type d'emplois est temporaire, mais important au plan social et économique. On estime à environ 50 le nombre d'ouvriers non qualifiés nécessaire par site. Pour les travaux/construction des deux Instituts Supérieurs de Formation Professionnelle et Technologique (ISFPT) environs 100 ouvriers pourraient être recrutés sur place par les fournisseurs avec l'implication des autorités locales. Ces employés des fournisseurs principaux seront recrutés dans le cadre des travaux de construction et réhabilitation des lycées et centre de formation dans le cadre de la mise en œuvre de la sous-composante 2.2 : Appui au développement des infrastructures et des ressources. En effet, les travaux de modernisation et la réhabilitation des installations et des infrastructures existantes et les travaux de construction nouvelles infrastructures nécessiteront l'emploi de la main d'œuvre locale par les principaux fournisseurs.

L'UGP/ADET évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

4. ÉVALUATION DES RISQUES ET IMPACTS POTENTIELS NEGATIFS ET POSITIFS LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE

4.1. Évaluation des principaux risques/impacts potentiels négatifs liés à la main-d'œuvre

Les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet sont identifiés à travers les activités/sous projets et décrit dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet EFTP

Activités/sous projets facteurs de risques	Principaux risques liés à la main d'Œuvre
Gestion du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Risques psychosociaux, stress et violence au travail : L'organisation pratique du travail et les choix managériaux peuvent présenter des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves à la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet. De même, certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran. • Risque d'infection au COVID-19 : Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation du COVID- 19 si des mesures adéquates de prévention et de gestion ne sont mises en place. • Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En outre, les critères de choix des bénéficiaires et de recrutement de la main d'œuvre locale peuvent ne pas être connus des populations et entraîner des plaintes, voire des conflits entre les travailleurs et les populations. Certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite, ce qui constitue un manque à gagner pour ces dernières. Une sensibilisation des travailleurs sur le respect des coutumes locales, et des populations sur les procédures de sélection s'avère nécessaire. • Risques d'accidents liés à l'utilisation des outils et équipements ou développement de maladies professionnelles L'utilisation des outils et équipements de travail peut être à l'origine de certains accidents, ou provoquer des maladies. Cela peut-être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc. Les programmes

Activités/sous projets facteurs de risques	Principaux risques liés à la main d'Œuvre
	de formation doivent donc inclure des activités de sensibilisation pour la prévention de ces risques.
<p>Sous-composante 2.2 : Appui au développement des infrastructures et des ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la modernisation et la réhabilitation des installations et des infrastructures existantes pour augmenter la capacité institutionnelle afin d'augmenter le nombre d'apprenants ; • de nouvelles infrastructures pour des institutions dans les secteurs de formation à forte demande où l'accès actuel est limité 	<p>Les risques et impacts environnementaux et sociaux liés aux travaux sont entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risques d'électrocution ou d'électrisation • Risques d'accidents de travail, de pollution sonore, d'altération de la qualité de l'air et de troubles respiratoires liés aux mouvements des engins et équipements de chantier • Pollution du milieu par les rejets des déchets solides, liquides et les déblais ; • Risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs ; • Risque de vol, de pillage, d'effraction et de sabotage des chantiers • Production des déchets et pollution de l'air • Risques d'accident de travail lié à la manutention manuelle ou mécanisée ; • Risque d'accident de travail ; • Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets lors des montages et démontages ; • Risque de transmission des IST, de VIH-SIDA ; • Risques de développement au travail des enfants • Discriminations basées sur le genre • Exclusion des personnes vulnérables (Personne à Mobilité Réduite) • Conflits sociaux entre les populations locales et le personnel de chantier (transgression des us et coutumes locales) ; • Incidents ou accident sur les chantiers du projet, • Conflits de cohabitation liés à la pression foncière, • Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences Contre les Enfants (VCE). • Risque d'incendie et ou d'explosion • Risques de dégradation des infrastructures des EFTP en cas de mauvais entretien • Pollution du sol par les eaux usées

Source des données : Mission d'élaboration du PGM, août 2021

Le tableau 4 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourraient être exposée la main d'œuvre ainsi que les membres des communautés, et propose des mesures d'atténuation adéquates.

Tableau 4: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre et mesures d'atténuation

Risques	Mesures d'atténuation
---------	-----------------------

Risques	Mesures d'atténuation
Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs - Former le personnel à la gestion du stress - Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et sur son droit de retrait.
Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs du Projet et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG/EAS-HS. - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires - Organiser des activités de sensibilisation sur le genre (quarts d'heure genre) de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/EAS-HS et VCE, au profit des travailleurs du Projet - Renforcer les capacités de l'équipe du projet et des agences d'exécution sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/EAS-HS et VCE - Prévoir un mécanisme de gestion des plaintes qui prenne en charge les questions de VBG/ EAS-HS et VCE ; - Inclure les clauses VGB/EAS-HS et VCE dans le code de conduite des employés - Définir un circuit spécifique de traitement des cas de VBG/ EAS-HS et VCE - Faire la cartographie des structures intervenant dans la lutte contre les VBG/EAS-HS et des structures d'accueil des survivant-e-s - Définir des sanctions pour les VBG/ EAS-HS et VCE, les porter à la connaissance des travailleurs et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles - Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sensibles de VBG/EAS/HS et un dispositif de référencement pour les incidents de VBG/EAS/HS.
Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes qui ne violent pas les droits Humains dans les différentes zones - Elaborer, diffuser et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.
Risques d'accidents de travail et de développement des maladies professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Doter les ouvriers des Equipements de Protection Individuels (EPI) - Sensibiliser les ouvriers sur les risques d'accidents de travail <ul style="list-style-type: none"> - Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs du Projet et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG/EAS-HS, les IST, le VIH /SIDA, les grossesses non désirées et la

Risques	Mesures d'atténuation
	COVID-19 - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires qui prenne en compte les mesures d'hygiène, santé et sécurité
Risques liés aux travaux de constructions des infrastructures	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer des clauses environnementales et sociales dans les différents DAO et des codes de bonne conduite dans les contrats des entreprises et de leurs employés - Organiser des sensibilisations sur les règles de sécurité routière et doter tous les chantiers de porte-drapeau pour réguler la circulation - Baliser et signaler les différents chantiers - Arroser les voies d'accès en terre en cas de forte poussière - Installer des poubelles sur les chantiers et veiller à l'enlèvement des déchets - S'abonner à une structure de collecte et d'élimination des déchets solides - Etablir un bordereau de suivi des déchets enlevés - Prioriser le recrutement de la main-d'œuvre locale non qualifiée - Sensibiliser les ouvriers et le personnel de chantier sur les risques de contamination des IST/MST/SIDA et la COVID-19, - Doter tous les travailleurs de cache-nez puis installer des points de lavage des mains dans les endroits clés des sites - Elaborer et mettre en œuvre un plan de prévention de la pandémie au COVID-19 sur le chantier ; - Elaborer et mettre en œuvre dans un Plan d'Hygiène, de Sécurité, de Santé et Environnement (PHSSE) ; - Elaborer et mettre en œuvre un plan de gestion environnementale et sociale chantier (PGES-Chantiers) - Elaborer et mettre en œuvre un code de bonne conduite pendant la réalisation des travaux <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une boîte à pharmacie sur tous les chantiers - Faire signer le code de bonne conduite par l'ensemble des ouvriers et employés de chantiers - Sensibiliser les différents acteurs des lycées et centres de formation sur les risques liés aux VBG/EAS/HS et les conséquences encourues par les coupables - Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes sensibles de VBG/EAS/HS et un dispositif de référencement pour les incidents de VBG/EAS/HS - Elaborer et mettre en œuvre un plan d'entretien des infrastructures construites - Installer un réseau de collecte des eaux pour les transférer vers une fosse d'accumulation étanche qui sera créée

Source des données : Mission d'élaboration du PGMO, août 2021

4.2. Evaluation des impacts potentiels positifs et mesures de bonifications liées à la main d'œuvre

La mise en œuvre du projet est de nature à engendrer des impacts positifs qui peuvent également être bonifiés.

Tableau 5 : Impacts positifs et mesures de bonification de la main d'œuvre dans le cadre du projet EFTP

Impacts positifs potentiels	Mesures de bonification
Activités génératrices de revenus pour les populations locales au cours des travaux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le recrutement au niveau local/travailleurs communautés et tenir compte du Genre ; • Encourager l'emploi des ouvriers locaux (clause dans le contrat) ; • Encourager l'établissement des contrats avec les associations de jeunes et des femmes des quartiers riverains pour la gestion des déchets.
Formations des populations locales à certaines tâches en rapport avec le projet	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte de l'approche genre dans la sélection des bénéficiaires à la formation • Respecter les gestes barrières au COVID-19 lors des différentes formations • Documenter les différentes formations
Possibilité de nouveaux emplois avec la société de gestion et d'entretien des infrastructures et de gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager l'emploi des PME locales par la sous-traitance de certaines activités ; • Appuyer la formation des PME et leur faciliter l'accès aux crédits.

Source des données : Mission d'élaboration du PGMO, août 2021

5. LEGISLATION NATIONALE ET NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL

5.1. Normes Internationales du Travail

Selon les données de l'Organisation Internationale de Travail (OIT), en matière de Normes internationales du Travail (NIT), le Bénin a ratifié 32 conventions dont les huit conventions fondamentales (8 sur 8) et deux des quatre conventions prioritaires (convention no.81 sur l'inspection du travail, 1947 ; et convention no.144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976). Sur 32 Conventions ratifiées par le Bénin, Il est à noter que 27 sont en vigueur, 3 conventions ont été dénoncées ; 2 instruments abrogés ; aucune n'a été ratifiée au cours des 12 derniers mois.

Bien que des dispositions institutionnelles en matière de règlements et de gestion de conflits existent (code de travail, médiation, Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale (CES), etc.), le Bénin ne dispose pas d'organe en charge de la prévention des conflits. Le Ministère de travail et de la Fonction Publique (MTFP) en rapport avec les partenaires sociaux ont initié l'organisation d'un forum national sur le Dialogue social et l'adoption d'une charte sociale. Ceci en vue de promouvoir une pratique de dialogue qui favoriserait la conclusion de consensus et qui influence la formulation des politiques.

Tableau 6: Résumé des conventions interpellées par le projet et les dispositions pertinentes de ces conventions qui solliciteront des aspects du projet

Convention	Date	État actuel	Dispositions pertinentes de ces conventions qui solliciteront des aspects du projet
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	16 mai 1968	En vigueur	Cette convention prône l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le présent projet sera mis en œuvre conformément aux dispositions la présente convention et aux dispositions portant Code du Travail en République du Bénin (98-004 du 27 janvier 1998)
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	12 janvier 1960	En vigueur	Cette convention vise à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Dans le cadre de mise en œuvre du présent, le travail forcé ou obligatoire est interdit.
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	16 mai 1968	En vigueur	Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme. Le présent projet sera mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente convention.
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	11 juin 1980	En vigueur	Cette convention vise l'emploi des travailleurs migrants. La Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin reconnaît le travailleur immigrant et

			dispose en son article 26 que « ...tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ». Cette disposition devra être respectée de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité.
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié : 14 ans	11 juin 2001	En vigueur	L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans. Le présent projet sera mis en œuvre conformément aux dispositions de la présente convention
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	22 mai 1961	En vigueur	La présente convention vise à lutter contre la discrimination au travail sous des formes très variées. Elle peut se fonder sur la race, la couleur, le sexe, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la religion, l'opinion politique. Dans le cadre du présent projet, des mécanismes efficaces doivent être mis en place pour combattre la discrimination.
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	22 mai 1961	En vigueur	Le principe de l'abolition effective du travail des enfants exige que chaque enfant, fille ou garçon, ait la possibilité de pleinement développer son potentiel physique et mental. L'objectif est d'éviter aux enfants tout travail préjudiciable à leur éducation et à leur développement. Cela ne signifie pas que tout travail est interdit aux enfants
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	16 mai 1968	En vigueur	Tous les travailleurs et tous les employeurs ont le droit de constituer des organisations de leur choix pour défendre et promouvoir leurs intérêts professionnels, de même qu'ils ont le droit de s'affilier librement à de telles organisations. Ce droit fondamental est indissociable de la liberté d'expression et il est le fondement d'une représentation démocratique et d'une bonne gouvernance. Chacun doit pouvoir exercer son droit d'influer sur les questions qui ont des répercussions directes sur son travail : sa voix doit être entendue et prise en compte.
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	12 janvier 1960	En vigueur	Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces

			dernières. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	06 nov. 2001	En vigueur	Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence. Le travail des enfants de moins de 18 ans sont interdit dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet

Source des données : Mission d'élaboration du PGM0, août 2021

5.2. Législation béninoise du travail

5.2.1. Comparaison de la NES 2 et des dispositions nationales

L'analyse comparative des textes nationaux et de la NES 2 de la Banque mondiale permet de ressortir quelques points de convergence entre la législation nationale en matière d'emplois et de conditions de travail et la NES 2 de la Banque mondiale (tableau 7).

Tableau 7: Analyse comparative entre la NES 2 et les dispositions nationales correspondantes

NES de la Banque mondiale	Exigences des NES de la Banque mondiale	Dispositions nationales pertinentes applicables au projet	- Provisions ad'hoc pour compléter les dispositions nationales applicables au projet
NES n°2 « Emploi et Conditions de travail »	<p>La NES n°2 prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Conditions de travail et d'emploi</u> : des informations et des documents clairs et compréhensibles devront être communiqués aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. - <u>Non-discrimination et égalité des chances</u> : l'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail - <u>Mécanisme de gestion des plaintes</u> : un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. - <u>Santé et sécurité au travail (SST)</u> : toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un 	<p>La Loi 2015-18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique qui donne les dispositions générales de recrutement en passant par le déroulement de la carrière, la formation professionnelle et le régime disciplinaire. La Loi n°2018-35 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1er septembre 2017 portant statut général de la Fonction publique en République du Bénin notamment en ses articles 393, 394 et 395.</p> <p>L'article 182 de la Loi n°98-004 du 27 janvier 1998, portant code de travail en République du Bénin, stipule que « pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise ».</p> <p>Article 9 : Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération.</p> <p>Article 10 : Les contrats de travail sont passés librement ; toutefois, doivent être constatés par écrit : • a) le contrat d'apprentissage, • b) le</p>	<p>Les dispositions nationales ne satisfont pas totalement aux exigences de la NES n°2. En conclusion, la disposition nationale sera complétée par la NES N°2 de la Banque mondiale dans le cadre de ce Projet. Les dispositions spécifiques à prendre dans le cadre du présent Projet sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborer et mettre en œuvre un Mécanisme de Gestion des Grieffs (MGG) du Projet - Elaborer et mettre en œuvre des clauses sur les violences basées sur le genre et le travail des enfants - Elaborer et mettre en œuvre le Code d'Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement (HSSE) <p>Elaborer une grille de traitement salariale des travailleurs et des ouvriers</p>

	<p>environnement de travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé</p>	<p>contrat à durée déterminée excédant un mois, • c) le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur, • d) le contrat des travailleurs immigrés, • e) la stipulation d'une période d'essai dans un contrat. Les contrats et stipulations écrits sont exempts de tout droit de timbre et d'enregistrement</p> <p>Selon l'article 61 du Code du Travail, 1998 ; article 61 de la Convention Collective, 2005, c'est un devoir de l'Etat d'assurer l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, religion, opinion politique ou statut social. L'homme et la femme sont égaux devant la loi. Le Code du Travail dispose qu'il ne peut pas y avoir discrimination sur base de race, genre, âge, handicap, d'origine ethnique, du statut social, de l'appartenance ou non-appartenance à un syndicat, l'activité syndicale, les croyances ou les opinions religieuses ainsi que les croyances et les opinions politiques. Un employeur ne peut pas discriminer contre un travailleur sur l'un des motifs ci-dessus en matière de recrutement, la répartition du travail, la formation professionnelle, promotion, la rémunération et les conditions de travail comme fin et d'un contrat de travail. Le Code de l'Enfant de 2015 exige que les jeunes travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination.</p>	
--	--	--	--

		<p>Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail et ses textes d'application. Cette loi régleme les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.</p> <p>Les dispositions nationales seront complétées par la NES n°2 de la Banque mondiale pour être appliquées</p>	
--	--	--	--

Source : Mission d'élaboration du PGMO EFTP, octobre 2021

Il ressort de l'analyse du tableau que les dispositions nationales ne satisfont pas totalement aux exigences de la NES n°2 qui exige d'élaborer la Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) et de fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail ce qui n'est pas le cas au niveau des exigences nationales.

5.2.2. Aperçu générale de la législation du travail : termes et conditions

La législation du travail est l'ensemble des lois qui régissent le droit du travail. Elle peut être élaborée soit sur la base des conventions collectives, des dispositions particulières, comme c'est le cas pour les certaines entreprises au Bénin, soit l'initiative de l'autorité politique parlementaire ou gouvernementale. La législation du travail est donc le droit du travail, la notion de la législation impliquant l'intervention législative de l'autorité et le droit de travail pouvant être créée en dehors de la loi.

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en Bénin et porte sur les termes et conditions de travail. Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Bénin est régie par les lois et les règlements ci-après :

- Loi 2015-18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique ;
- Loi n°2018-35 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1er septembre 2017 portant statut général de la Fonction publique en République du Bénin ;
- Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;
- Loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ;
- Loi n°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin ;
- Loi n°2006-19 du 17 juillet 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin
- Textes d'application des lois susmentionnées (Décrets et arrêtés) dont notamment :
 - Décret N° 2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ;
 - Arrêté n° 54/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées ;
 - Décret n° 98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail ;
 - Arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
 - Arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
 - Arrêté n°136/ MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 03 avril 2006 fixant les

conditions d'affichage de la qualité de tâcheron et des coordonnées de l'entrepreneur aux lieux de travail ;

- Arrêté ministériel n°132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 2000 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction ;
- Convention Collective Générale du Travail du 30 décembre 2005 ;
- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet ;
- Textes applicables en matière de sécurité et santé au travail.

Les agents de l'État sont régis par la loi 2015-18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires. Cette loi a été modifiée et complétée par la « loi n°2018-35 modifiant et complétant la loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique » et vient clarifier les conditions de licenciement ou de révocation des personnels de la fonction publique.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail et ses textes d'application. Cette loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

Le personnel est recruté conformément au code du travail et la loi sur l'embauche. A cet effet, les parties concluent librement un contrat de travail, qui peut être prouvé par écrit ou par tout autre moyen (Article 6 de la loi sur l'embauche et article 9 du code du travail). Ce contrat peut être conclu pour une durée déterminée (article 11), indéterminée (article 12), à temps partiel (article 13). Les travailleurs du projet peuvent librement exercer leur droit à la liberté syndicale conformément à l'article 79 du code du travail. Ils acquièrent droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif (article 158 et suivants).

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il a le devoir de les déclarer à la caisse nationale de sécurité sociale (article 182 de la loi portant code du travail et suivants). Par contre, les travailleurs ont l'obligation de fournir le travail pour lequel ils ont été embauchés et dans les conditions ci-après : ponctualité, loyauté, obéissance, observation des consignes d'hygiène et de sécurité (article 20 convention collectives générales du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privés et parapublics en République du Bénin du 30 décembre 2005). Au sein du travail, la discipline est de mise. Elle prend en compte des sanctions infligées contre les fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline telles que l'avertissement ou la réprimande, le blâme avec inscription au dossier, la mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire, le licenciement avec préavis et le licenciement sans préavis en cas de faute lourde (article 16 de la convention collective de 1985).

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes

d'équité et d'égalité dans l'accès au travail.

Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite (articles 4, 31 et 32 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998).

La loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin est explicite sur le système de rémunération. Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi. (Article 41 sur l'embauche). Il est payé en monnaie ayant cours légal en République du Bénin par chèque ou par virement bancaire, postal, électronique ou en espèce nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité (article 43 sur l'embauche). A travail égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs (article 208). Ce salaire ne peut être inférieur au SMIG (article 210). Ce SMIG est de quarante mille francs (40.000) FCFA (article 60 du décret).

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps effectuant un travail analogue (article 212). Les taux minima de salaires, les conditions dans lesquelles les retenues sur salaire peuvent être pratiquées ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel (Article 213). Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 142, 207 et suivants. Selon les dispositions de l'article 142, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq jours de la semaine, à raison de huit heures par jour : du lundi à vendredi de 8h00 à 12h30, puis de 15 h à 18h30. L'employeur du secteur privé a la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. Les jours ouvrables sont, au regard de l'article 158 du Code du Travail, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire qui est en principe le dimanche. Nonobstant les dispositions de l'article 142 du code du travail fixant la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est fixée et admise en équivalence des 40 heures pour tenir compte du caractère intermittent du travail dans certaines entreprises ou à certains emplois. Cette dérogation est prévue par le Décret n° 98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail.

Dans les établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cent (2400) heures par an par l'article 143 du code du travail. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans ses articles 207 et suivants. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de

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

Le Projet se conformera également aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants.

De même, la Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin reconnaît le travailleur immigrant et dispose en son article 26 que « ...tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ». Cette disposition devra être respectée de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité.

Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi de 1901 sur les associations, le décret de 2001-234 du 12 juillet 2001 et ses textes d'application. La loi de 1901 pose le principe de la liberté d'association. Le décret comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

5.2.3. Règlement des différends individuels et collectifs du travail

L'article 237 de la Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin définit le litige individuel du travail comme celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur. Par ailleurs, tout litige individuel du travail qui survient au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues ci-dessus, est obligatoirement soumis, avant toute saisine du tribunal de travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable. L'inspecteur du travail du ressort saisi du dossier convoque, dans les quinze jours qui suivent, les parties et tente de les concilier. Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation. La non présentation de l'une ou de l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation (Article 238). La non présentation de l'une ou de l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation. La conciliation et la non conciliation est constatée par procès-verbal de l'inspecteur du travail signé des parties ou de la partie présente (Article 238).

Selon l'article 239, le procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, est immédiatement transmis par l'inspecteur du travail au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution du procès-verbal est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement. Le procès-verbal de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au président du tribunal du travail compétent dans un délai de quinze jours à compter de la date de la non-conciliation. Le tribunal compétent est celui du lieu du travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail le travailleur, dont la résidence habituelle est située en République du Bénin en un lieu autre que le lieu du travail, aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui de son lieu de travail (Article 240).

Le tribunal du travail saisi par le procès-verbal de non-conciliation convoque les parties à comparaître à la prochaine audience utile. La convocation doit contenir les noms, prénoms et profession du destinataire, l'indication de l'affaire, le jour et l'heure de la comparution. La convocation est faite à personne ou à domicile par voie d'agent spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par toute autre voie utile (Article 243). Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, il est procédé à une nouvelle tentative de conciliation. En cas d'accord total ou partiel, un procès-verbal rédigé séance tenante constate l'accord intervenu. Ce procès-verbal est exécuté dans les mêmes formes qu'un jugement (Article 246).

Dans les quinze jours du prononcé du jugement, l'appel peut être interjeté dans les formes réglementaires. Le recours est transmis dans la huitaine de sa déclaration à la cour d'appel avec une expédition du jugement, lettres, mémoires et documents déposés par les parties ou l'inspecteur du travail. L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues. Dans ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 244 (Article 250). La cour suprême connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort dans les formes et conditions fixées par le code de procédure civile, mais sans qu'une consignation puisse être exigée (Article 251).

Par ailleurs, le **différend collectif** est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu (Article 252). Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties : 1) à l'inspecteur du travail lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection départementale du travail ; 2) au directeur du travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail (Article 253).

Le service compétent du travail ainsi saisi convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation. Article 255 : A l'issue de la tentative de conciliation, le service 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. L'accord de conciliation devient exécutoire par les parties au jour du dépôt au greffier du tribunal du ressort. Cet accord produit effet, sauf stipulation contraire, à dater du jour de la notification du conflit au service compétent du travail (Article 254). En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans le délai de huit jours francs par l'inspecteur ou le directeur du travail au conseil d'arbitrage prévu au présent code (Article 256).

Selon l'article 257, l'arbitrage des différends collectifs du travail non réglé par la conciliation est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque cour d'appel. Le

conseil d'arbitrage est présidé par le président de la cour d'appel ou son délégué et comprend :

- un magistrat de la cour d'appel désigné par le président;
- le président du tribunal du travail du ressort;
- un secrétaire choisi parmi les greffiers de la cour d'appel;
- deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs, désignés par le ministre chargé du travail. Ne peuvent être désignées dans les fonctions d'assesseurs les personnes ayant participé à la conciliation ou qui sont intervenues à un niveau quelconque du règlement.

Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts comptables agréés et généralement de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer. Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent (Article 259). La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le président du conseil d'arbitrage. Si à l'expiration d'un délai de quatre jours à compter de la notification, aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire dans les conditions fixées à l'article 261 du présent code. L'opposition est formée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président du conseil d'arbitrage (Article 260).

La grève ne peut être déclenchée qu'en cas d'échec des négociations devant l'inspecteur ou le directeur du travail. L'échec des négociations doit être constaté séance tenante par procès-verbal de l'inspecteur ou du directeur du travail signé des parties et visé de l'inspecteur ou du directeur du travail. La grève ne rompt pas le contrat de travail : l'employeur ne peut pas licencier pour fait de grève, sauf faute lourde du salarié (Article 264). En dehors des points spécifiés au présent code, le déroulement de la procédure s'effectue comme il est prévu au code de procédure civile (Article 265).

Selon les exigences de NES n°2, un mécanisme de gestion des plaintes sera 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.

Le MGP sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet. Le mécanisme de gestion des

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

La Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin et les dispositions de la NES n°2 prévoient une gestion l'amiable des plaintes avant de portés aux tribunaux en cas d'échec.

5.2.4. Législation du travail : santé et sécurité au travail

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail du projet EFTP visent à protéger les travailleurs de projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Ces mesures prennent en compte les exigences de la NES n° 2 et du droit national béninois en matière de SST et des conditions de travail qui s'appliquent au projet. Ils intègrent également les Directives ESS notamment des orientations supplémentaires sur la gestion des questions de SST conformément aux Bonnes pratiques internationales du secteur d'activité concerné. Par ailleurs, selon les exigences de la NES n° 2, un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Tableau 8: Conventions santé et sécurité au travail

	Date	État actuel
Sécurité et santé au travail		
C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	12 déc. 1960	En vigueur
C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	10 nov. 1998	En vigueur
Sécurité sociale		
C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925	12 déc. 1960	En vigueur
C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les Parties V, VI, VII, VIII, IX et X.	14 juin 2019	En vigueur
Protection de la maternité		
C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 Durée du congé de maternité: 14 semaines	10 janv. 2012	En vigueur
Travailleurs migrants		
C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	11 juin 1980	En vigueur

Source des données : Mission d'élaboration du PGM0, août 2021

- **La santé et sécurité des agents de l'administration publique et les Collectivités Locales :** La loi portant Statut de la Fonction Publique dispose d'une part que l'obligation de sécurité et de santé incombe soit à l'Etat, soit aux collectivités

territoriales et d'autre part prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'Etat ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

- **Protection sociale au profit des agents de l'Etat :** La loi n°2018-35 du 05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la Fonction publique en République du Bénin prévoit l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.
- **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 (CT, Art 182). C'est ainsi qu'il fixe dans le Code du Travail, les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (CT Art 187 à 191). Les textes d'application dont l'arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail et l'arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 précisent les attributions, l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail.
- **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 Santé et Sécurité au Travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Les exigences spécifiques santé et sécurité au travail suivantes seront considérées par le projet :

a) Risque professionnel et devoirs de l'employeur

Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Conformément à l'article 182 de la Loi n°98-004 du 27 janvier 1998, portant code de travail en République du Bénin, tout employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise pour protéger la vie et la santé des travailleurs. Il est obligatoire pour l'employeur de mettre en place les installations et de créer les meilleures conditions de travail pour protéger les travailleurs contre les accidents et les maladies et dans l'intérêt de leur bien-être physique, mental et social. Des mesures préventives doivent être prises contre les risques professionnels en utilisant des substances moins nocives pour la santé humaine et en prenant toutes les mesures nécessaires pour atténuer l'inconfort et améliorer les conditions de travail environnementales. En particulier,

les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmissions, outils et engins mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection, à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs. Les travailleurs sont tenus d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de sûreté et de ne pas enlever ou de les modifier sans l'autorisation de l'employeur. Les travailleurs ont le droit et le devoir d'arrêter de travailler ou de ne pas commencer à travailler dans une situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger imminent ou grave pour leur vie ou au lieu de travail. Dans ce cas, ils sont obligés de communiquer avec l'employeur, gestionnaire ou son représentant concernant les mesures à prendre pour éliminer le risque ; ou le représentant des travailleurs et l'inspecteur du travail de l'entreprise, le cas échéant. (Source : Article 182 du Code du Travail, 1998).

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les dispositions réglementaires nationales en la matière (article 65 et suivant du code de sécurité sociale). Au Bénin, 95 maladies professionnelles sont répertoriées et contenues dans le décret N°2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et ses annexes en République du Bénin.

En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple les violences basées sur le genre). Les incidents de travail (parfois considérés comme accidents par certains) sont des événements inattendus ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences (conflits sociaux locaux, problèmes de sécurité, etc.).

b) Équipements de protection gratuits

Aux termes du Code du Travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé des travailleurs. Conformément à l'Arrêté n° 22 du 19 avril 1999, l'employeur doit fournir aux travailleurs les vêtements et les chaussures de protection, ainsi que les équipements requis pour leur travail.

Les employeurs doivent fournir un équipement de protection pour les travailleurs engagés pour le travail dans les égouts, les fosses, caves, puits, réservoirs, citernes et autres lieux semblables, quand ils sont exposés à l'humidité ou les murs humides ; au risque d'intoxication ou de contamination ; exposée à la pluie ou le froid exceptionnelle ; et dans les chambres de réfrigération. L'employeur n'a pas l'obligation de fournir l'équipement de protection supplémentaire s'il leur a déjà fourni des vêtements de travail conçus et fabriqués avec des matériaux qui peuvent jouer le rôle des vêtements de protection. La loi prévoit des normes au sujet de coiffure, des chaussures, des mitaines, des lunettes, des appareils respiratoires, protection de l'ouïe, et les vibrations (Source : Article 182 du Code du Travail, 1998 ; Article 4, 29-36 & 94-104 de l'Arrêté No. 22 du 19 Avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail).

c) Formation

L'employeur est tenu d'organiser une formation appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, ceux qui ont changé de poste ou de technique et ceux qui reprennent le travail après un arrêt de travail pour une période de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail. Dans chaque atelier ou sur chaque chantier où travaillent en permanence plus de vingt-cinq (25) personnes, deux ou trois travailleurs doivent être formés pour donner les soins de premier secours (Source : Article 183 du Code du Travail, 1998)

d) Système d'inspection du travail

La législation nationale accorde aux inspecteurs le pouvoir de saisir, d'inspecter et d'examiner les lieux de travail à tout moment pendant la journée ou de la nuit sans préavis; interroger quiconque; demander des registres, documents, certificats et avis pour inspecter, examiner et de les copier; prélever des échantillons aux fins d'examen et d'enquête; faire tout l'examen et l'enquête nécessaires; prendre des conseils et de consultation des médecins et autres techniciens en matière d'hygiène et de sécurité; et d'exiger l'affichage des avis prévus par la loi. Dans le cadre de ce projet, l'inspecteur du travail a le pouvoir d'examiner les sites d'application des lycées pour s'imprégner des conditions de travail et apprécier leur conformité.

L'inspecteur du travail peut mettre le chef d'établissement ou d'entreprise en demeure de se conformer aux prescriptions de l'article 186 du Code du Travail avant de dresser le procès-verbal. La mise en demeure est faite par écrit soit sur le registre d'employeur, soit par lettre. Elle précise les infractions constatées et fixe les délais dans lesquels elles doivent avoir disparu, et qui ne peuvent être inférieurs à quatre jours francs. Lorsque, passé le délai imparti par la mise en demeure, l'employeur n'a pas tenu compte de celle-ci, l'inspecteur du travail, après constat, dresse procès-verbal. Le procès-verbal doit être rédigé, écrit, daté et signé par l'inspecteur ayant constaté l'infraction et faire état des faits constitutifs d'infraction qui ont été personnellement constatés par celui-ci (article 192 du Code du Travail).

L'inspecteur du travail est autorisé à émettre des avis à l'employeur de se conformer aux exigences de la loi. En cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail ordonne immédiatement des mesures exécutoires pour arrêter tout danger grave et imminent. Après la date limite indiquée dans l'avis, si l'employeur n'a pas entrepris les mesures nécessaires, l'inspecteur du travail, après vérification, initie les poursuites. Cependant, dans les cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail peut engager des poursuites sans préavis (Sources : Article 192, 271-274 du Code du Travail, 1998).

5.2.5. Traite, l'exploitation et le travail des enfants

Tenant compte des dispositions de la Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin, aucun enfant ne peut être employé dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans (article 166). L'âge minimal dans le cadre du présent document sera donc de 14 ans et « les jeunes travailleurs âgés de 14 à 18 ans » dans le cadre du projet ETFP, 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 tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 167). 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 (article 169 alinéa 2).

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 (paragraphes 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (iii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la 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 ETFP, 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 (article 3 du code du travail), tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

6. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes. Toutefois, toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le règlement de bonne conduite qui sera élaboré (Annexe 4 : Code de conduite individuel pour tout travailleur du projet).

La loi 2015 – 18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique 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 EFTP, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi 98- 019 portant Code de sécurité sociale dans les articles 54 et suivants :

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

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 :

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

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

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

7. DIRECTIVES A L'ENDROIT DU PROJET ET DE SES TRAVAILLEURS FACE A LA COVID-19

Dans le but d'accompagner les entreprises du secteur privé dans la mise en œuvre effective des mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre la propagation de la COVID-19, le Ministère du Travail et de la Fonction Publique met à leur disposition le présent guide afin de proposer des mesures de prévention et de leur rappeler des modalités d'organisation du travail auxquelles elles peuvent recourir en cas de nécessité avérée. Il s'agit particulièrement de fournir des mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs pendant cette période de pandémie de la maladie tout en garantissant la productivité et la continuité de la vie de l'entreprise. Si les mesures de prévention de l'épidémie concernent toutes les entreprises, les modalités d'organisation du travail préconisées dans le présent guide pour faire face aux difficultés économiques éventuelles générées par la crise concernent notamment certains secteurs dans lesquels l'impact est réel et indiscutable (par exemple l'hôtellerie, le tourisme, les transports en général).

7.1. Prévention contre la propagation de la COVID-19 en entreprise

La prévention de la COVID-19 en entreprise comporte deux (02) volets : les mesures générales de prévention d'une part, et les mesures de prévention spécifiques à l'entreprise d'autre part.

7.1.1. Mesures générales de prévention

Dans le cadre de son plan de riposte, le Gouvernement a préconisé les mesures générales de prévention suivantes :

- se laver fréquemment les mains à l'eau et au savon ou utiliser une solution hydroalcoolique ;
- se couvrir le nez et la bouche avec un mouchoir pour tousser ou éternuer et le jeter ensuite dans une poubelle ;
- tousser ou éternuer dans le creux du bras à défaut de mouchoir ;
- éviter de cracher et de se moucher sur le sol ;
- si l'on porte un masque facial, s'assurer de bien couvrir la bouche et le nez : éviter de toucher le masque qui est en place, le jeter immédiatement après utilisation s'il est à usage unique, et se laver les mains aussitôt après ;
- éviter tout contact étroit non protégé avec des personnes ayant la fièvre et la toux et consulter un médecin en cas de fièvre, toux et difficultés respiratoires ;
- en cas de maladie pendant le voyage, informer le conducteur ou l'équipage, consulter immédiatement un médecin et partager ses antécédents de voyage ;
- éviter tout contact direct non protégé avec des animaux sauvages ou d'élevage et des surfaces en contact avec des animaux.

En conséquence, toute personne présente dans l'entreprise (employeurs, travailleurs, usagers, clients, corps de contrôle etc.) est tenue de se conformer aux prescriptions ci-dessus. Ces mesures générales doivent être observées :

- sur les lieux de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils

servent de lieux de travail ;

- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou vestiaires ;
- à l'occasion de déplacements liés au travail.

7.1.2. Mesures de prévention spécifiques à l'entreprise

Conformément aux dispositions des articles 182 et suivants du code du travail et celles de l'arrêté n° 22/MTFPRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant sur les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale du personnel.

➤ **Recommandations à l'endroit des employeurs**

- Mettre en place un programme de prévention comportant notamment, des mesures de détection de température (les capteurs de température et non les thermomètres) à l'entrée, de nettoyage des mains et de port de masque pour le personnel, de respect de la distance de sécurité entre les postes de travail et entre les travailleurs et les personnes venant de l'extérieur (un (01) mètre minimum), de collecte et d'élimination des mouchoirs et autres objets usés si le système habituel n'est pas adapté, de retrait des magazines et papiers des salles d'attentes ou des pièces communes ;
- S'appuyer sur le comité d'hygiène et de sécurité (CHS) pour collecter, partager l'information et former le personnel au respect des mesures de prévention ou former une équipe impliquant le médecin du travail (qu'il soit à temps plein ou partiel, qu'il travaille en interne ou en externe) si l'entreprise a plus de trente (30) personnes. Si l'effectif de l'entreprise fait moins de trente (30) employés, impliquer le responsable chargé des questions de santé et de sécurité ;
- Maintenir les lieux de travail ainsi que les équipements, mobiliers et moyens de transports, dans un état constant de propreté (désinfection et nettoyage) ;
- Aménager les restaurants d'entreprise pour laisser un (01) mètre de distance entre les personnes qui sont à table ; l'étalement des horaires de repas est recommandé ;
- Limiter au strict minimum, les réunions et les regroupements de salariés dans les espaces réduits ;
- Annuler ou reporter les déplacements professionnels non indispensables ;
- Privilégier les outils technologiques pour les communications avec et entre les travailleurs (intranet, télétravail, vidéo conférence) ;
- Eviter la diffusion d'informations contradictoires qui pourraient perturber la sérénité des travailleurs et nuire aux mesures de prévention prises ;
- Encourager ou contraindre les travailleurs susceptibles d'avoir été exposés, à rester chez eux et à prendre contact avec les autorités sanitaires ;

- Soustraire des lieux de travail les travailleurs vulnérables (atteints de maladies chroniques) ;
- Veiller à la surveillance médicale renforcée des femmes enceintes ou allaitantes ou qui viennent d'accoucher et au besoin, leur faire bénéficier d'un repos en cas d'évolution du facteur de risque.

Il convient de rappeler que l'entreprise utilisatrice est responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire.

➤ **Recommandations à l'endroit des travailleurs**

- Se conformer aux mesures générales recommandées par le Gouvernement et le cas échéant, aux mesures complémentaires et aux dispositions sécuritaires prises par l'employeur ;
- Veiller personnellement à sa sécurité et à celle des collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données ;
- Informer l'employeur de toute apparition de symptômes d'infection ;
- Adopter un comportement responsable en évitant toute exposition (contacts, sorties et regroupements inutiles etc) ;
- Informer l'employeur et le comité d'hygiène et de sécurité en cas d'exposition et de déplacement ou de retour d'une zone à risque ;
- Signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct, aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail du ressort territorial, toute situation qui présente un péril grave et imminent pour la vie ou la santé (droit d'alerte).
- Exercer son droit de retrait, lorsque les mesures tendant à faire cesser le péril ne sont pas prises.

A titre de rappel, le droit de retrait est la possibilité donnée à un employé de se retirer d'une structure de travail lorsqu'il existe des motifs réels de penser qu'elle présente pour sa vie ou sa santé, un danger grave et imminent.

Le droit de retrait doit s'exercer avec précaution. Dans la situation actuelle de cette pandémie, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement à l'ensemble des travailleurs, car c'est un droit dont l'opportunité de l'exercice est appréciée au cas par cas. Pour que le travailleur y fasse recours, il faut que son maintien à son poste l'expose, en raison par exemple du niveau de risque de contagion dans son lieu de travail.

7.2. Modalités d'organisation du travail face à la COVID-19

Le législateur béninois a prévu plusieurs modalités d'organisation du travail pouvant s'adapter à la conjoncture frappant certains secteurs d'activités, notamment :

7.2.1. Chômage technique

En vertu des dispositions de l'article 35 du Code du Travail en République du Bénin, l'employeur peut décider de la mise en chômage technique, pendant une période déterminée, de tout ou partie du personnel, que ce dernier soit lié par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Le chômage technique ou mise à pied économique est une suspension du contrat de travail qui se justifie par la nécessité d'interrompre collectivement ou pour une partie du personnel, le travail pour des causes conjoncturelles ou économiques.

Pour sa mise en œuvre, l'employeur est tenu de saisir, pour avis, l'inspecteur du travail territorialement compétent.

7.2.2. Travail par roulement

Pour faire face à la réduction d'activité ou pour éviter les rassemblements qui peuvent être source de propagation du virus, l'employeur peut recourir au travail par roulement. Cette modalité permet à l'employeur d'organiser le personnel en équipes qui n'auront pas toutes, les mêmes jours de travail ou les mêmes jours de repos.

Les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve de l'information préalable à l'inspecteur du travail compétent et du délégué du personnel.

7.2.3. Anticipation du congé payé

L'employeur peut proposer une date de départ en congé au travailleur ayant acquis le droit de jouissance au congé. Si une date a été déjà fixée, elle peut être anticipée d'un commun accord.

Pour les travailleurs n'ayant pas acquis le droit de jouissance au congé, les parties peuvent s'entendre sur l'anticipation du congé.

7.2.4. Redéploiement de personnel

Face à certaines situations telles que la réduction du personnel ou la fermeture provisoire d'un établissement, l'employeur peut recourir au redéploiement du personnel qui peut revêtir différents aspects comme le changement de poste de travail au sein de la même entreprise, le changement d'établissement au sein d'un même groupe ou encore la mobilité géographique.

Si le contrat de travail contient une clause de mobilité professionnelle, l'employeur a la

possibilité d'y recourir sous réserve de l'information préalable du travailleur.

7.2.5. Télétravail

Dans les circonstances de lutte contre la COVID-19, l'employeur peut temporairement recourir au télétravail même si la législation du travail béninoise ne prévoit pas de dispositions particulières en la matière. Le recours au télétravail est considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Il consiste, pour le travailleur, à fournir sa prestation qui aurait dû être effectuée dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portatifs, tablettes, internet, téléphonie mobile, etc).

Il ne s'agit pas d'un aménagement du temps de travail, mais d'une modalité d'organisation du travail convenue entre les parties.

Le télétravail s'effectue au lieu de résidence habituel du salarié ou à un autre lieu convenu entre les parties.

L'employeur qui décide de l'option du télétravail pour tout ou partie du personnel, doit s'assurer de lui en fournir les moyens (ordinateur, une connexion Internet, un espace de bureau, etc.).

Le télétravailleur conserve les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

7.2.6. Interruption collective du travail avec maintien de la rémunération

En cas d'interruption collective du travail, les heures de travail perdues peuvent être récupérées. Cependant, au sens des dispositions de l'article 6 de l'arrêté n° 029/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 21 janvier 2004 fixant les règles relatives à la récupération des heures du travail, les heures de récupération ne doivent pas augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou d'une partie de l'établissement de plus d'une (01) heure par jour ou de plus de six (06) heures par semaine.

Il est demandé à l'employeur de procéder à l'affichage de ces directives sur les lieux de travail.

Le Ministre du Travail et de la Fonction Publique compte sur le sens de responsabilité des partenaires sociaux pour endiguer la propagation de la COVID-19 sur les lieux de travail.

8. AGE POUR L'EMPLOI

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

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans la fonction publique en Bénin. Il est fixé à dix-huit (18) ans au moins (article 7 du Décret n° 93- 607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique). Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. Le Bénin dispose d'une liste de travaux considérés comme travaux dangereux pour les enfants (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants).

Dans le même ordre d'idées, les dispositions du paragraphe 19 de la NES 2 du CES de la Banque mondiale seront appliquées : « 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 ».

Le secteur de bâtiment et travaux publics auquel s'intéresse le présent projet est retenu au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. Dans le cadre du présent projet, il est explicitement interdit de faire travailler les enfants âgés de moins de 18 ans au niveau de bâtiment et travaux publics qui sont considérés comme travaux dangereux pour les enfants (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants).

Les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

Les heures de travail applicables au projet sont régies par le décret No 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail. Selon les dispositions de ce décret, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour. Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 21 heures et 05 heures. Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons. Pour ce qui concerne le repos de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, il doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit (article 155 du Code du travail).

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

9. CAS DES TRAVAUX FORCES

Selon l'article 3 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en République du Bénin, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

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

Par ailleurs, selon l'article 3 du Code du Travail de la République du Bénin, 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 du Bénin, respectivement le 12 décembre 1960 et le 22 mai 1961.

10. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

1. Le règlement des différends ou des litiges s'entend de l'éventail complet des mécanismes de règlement des différends, qui comprend la négociation, la médiation, l'arbitrage non obligatoire et obligatoire et le recours aux tribunaux.
2. Le code du travail béninois contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits par la conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur les termes essentiels d'une convention collective ou sur d'autres aspects du travail. Bien que cela réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires. L'UGP élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances qui permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. Ce mécanisme sera préparé et validé avant l'entrée en vigueur du projet. La mise en place de ce mécanisme de règlement des doléances fait partie à part entière du projet.
3. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux (02) modes de règlement des litiges dans le cadre du travail en Bénin :
 - **le règlement à l'amiable** : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.
 - **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. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.
4. Un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) sera mis en place et accessible à 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. Ce MGP sera aussi publié sur les sites web des entreprises et des Missions de Contrôle (MdC). Il devra permettre de résoudre tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien, de leurs tâches.
5. Le projet veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous. Par ailleurs le projet établira en son sein un mécanisme pour traiter les plaintes le concernant. Le personnel du projet pourra y déposer ses plaintes qui seront transmises aux structures les mieux indiquées pour les traiter. Un manuel de procédures y afférent sera élaboré et mis à la disposition du personnel.
6. Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante. Il sera de la responsabilité de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles

peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (DRH, UGP/EFTP, inspection de travail, tribunaux administratifs, etc.)

7. Organes de gestion des plaintes : Les organes de traitement des plaintes comprennent trois (03) niveaux que sont :

Niveau 1 : il s'agit du Comité de Gestion des Plaintes local (CLGP/Lycées ou CFPA), qui est installé au niveau des Lycées Techniques ou CFPA où se réalisent les travaux du projet. Il est présidé par le proviseur du Lycée.

Niveau 2 : le Comité Communal de Gestion des Plaintes (CCGP) qui est installé à la Mairie de la commune. IL est présidé par le Maire.

Niveau 3 : le Comité National de Gestion des Plaintes sera installé au siège de l'Agence de Développement de l'Enseignement Technique (ADET).

Les organes du MGP qui seront créés par un acte administratif des structures compétentes portant Création, Composition et Fonctionnement des comités de gestion de plaintes se présentent dans le tableau 9.

Tableau 9 : Composition des organes de gestion des plaintes et documents d'appui aux comités

Comité de Gestion des Plaintes du Lycée ou CFPA (CGP/Lycée/CFPA)	Président	Proviseur du Lycée
	Rapporteur	Censeur du Lycée
	Membres	<ul style="list-style-type: none"> - un (01) Enseignant du Lycée ou représentant du syndicat des travailleurs du Lycée - un (01) représentant du délégué des élèves - un (01) personnel administratif du Lycée - un (01) de l'entreprise en charge des travaux ou du Bureau de contrôle ou du fournisseur - Un représentant des travailleurs ou des employés de l'entreprise ou du Bureau de contrôle
	Nombre de membres	07
Comité Communal de Gestion des Plaintes qui est installé dans les Mairies (CCGP). Il est présidé par le Maire.	Président	Maire de la commune
	Rapporteur	Chef d'Arrondissement du lieu d'installation du lycée ou CFPA
	Membres	<ul style="list-style-type: none"> - un (01) représentant de la Direction Départementale des Enseignements Secondaire, technique et de la Formation Professionnelle du ressort du lycée ou CFPA ; - un (01) représentant du Directeur Départemental du Cadre de Vie et du développement Durable du ressort du lycée ou CFPA ; - un (01) représentant des syndicats des travailleurs du lycée ou CFPA - un (01) représentant du Préfet du ressort du lycée ou CFPA; - le responsable du service environnement de la Mairie de la commune ; - un (01) représentant de la direction départementale du Ministère des Affaires Sociales ;

		<ul style="list-style-type: none"> - un (01) de la direction départementale du ministère de la fonction publique. - un (01) représentant d'une organisation de femmes au niveau de l'arrondissement ou de représentant d'ONG intervenant sur les questions de genre.
	Nombre de membres	09
Comité National de Gestion des Plaintes sera installé au siège de l'Agence de Développement de l'Enseignement Technique (ADET)	Président	Directeur de l'ADET
	Vice-président	Représentant du Ministre des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle
	Rapporteur	Représentant du Ministère de la fonction publique
	Membre	<ul style="list-style-type: none"> - un (01) représentant du Bureau d'Analyse et d'Investigation de la Présidence ; - un (01) représentant du Ministre des Affaires Sociales ; - un (01) représentant de la Commission technique sectorielle effectivement installée issue du privé ; - un (01) représentant de la direction de la gestion de la main d'œuvre ; - un (01) représentant de l'Agence de développement de SEME-CITY ; - un (01) représentant de l'ADET
	Nombre de membres	9
Documents d'appui aux comités de gestion des plaintes	<ul style="list-style-type: none"> - un registre d'enregistrement des plaintes ; - un registre d'enregistrement et de suivi des solutions aux plaintes ; - formulaire de plainte ; - fiche de suivi de la plainte ; - fiche de clôture de la plainte. 	

Source : Analyse bibliographique, Août 2021

8. Etapes de gestion des plaintes

La procédure de gestion des plaintes dans le cadre des actions du Projet d'appui à l'Enseignement et à la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) fait appel à neuf (9) étapes partant de l'enregistrement de la plainte à son extinction totale et l'archivage du dossier de résolution. A la phase de mise en œuvre du projet, le MGP sera formellement élaborée sur la base des neuf (9) étapes décrites ci-dessous. Le rapport préliminaire fera l'objet d'une validation nationale en ligne ou par des réunions restreintes par les représentants des parties prenantes du projet. Le rapport final intégrant les amendements de l'ensemble des parties prenantes sera établi et publié. Des séances de diffusion du document du MGP seront organisées à l'endroit des différentes parties et les personnes potentiellement affectées.

Etape 1 : réception et enregistrement des plaintes

Les canaux de réception des plaintes sont diversifiés et adaptés au contexte socioculturel de mise en œuvre du projet. Les plaintes seront formulées :

- verbalement par téléphone (fixe ou portable) ;
- par numéro vert ;

- par écrit : mail, SMS, lettre etc.
- site Internet du Projet EFTP ;
- WhatsApp.

Les plaintes verbales doivent être transcrites par écrit avant la suite du processus en vue d'assurer une traçabilité (par le secrétariat). Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite, est enregistrée immédiatement dans un registre disponible au niveau de l'organe de gestion.

Les plaintes seront formulées verbalement ou par écrit. Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite selon le niveau du traitement, est enregistrée immédiatement dans un registre disponible au niveau du comité national des plaintes ou de ses structures intermédiaires dont les adresses et contacts seront indiqués aux potentiels plaignants lors des activités de diffusion. Le plaignant reçoit un accusé de réception dans un délai de 48 h après le dépôt de sa plainte. Les canaux de transmission des plaintes sont les boîtes à plaintes, le téléphone, la saisine par un intermédiaire (parent, proche, autorités locales ; association de défense des droits humains, etc.).

Etape 2 : Examen des plaintes

Un tri est opéré par les organes de traitement des plaintes pour distinguer les plaintes sensibles et les plaintes non sensibles ³ tenant compte des critères précis retenus par le document du MGP et une procédure d'étude adaptée à chaque type est adoptée. Les plaintes non sensibles seront traitées aussi bien par les instances intermédiaires que par l'instance nationale. Quant aux plaintes sensibles, elles seront gérées au niveau national. Les plaintes sensibles, après enregistrement au niveau local, sont immédiatement transmises au niveau national qui assure les investigations nécessaires au traitement des plaintes. L'issue du traitement de la plainte est adressée directement au plaignant. Le temps nécessaire à l'analyse d'une plainte ne peut excéder cinq (05) jours ouvrables après accusé de réception pour les plaintes non sensibles et 10 jours ouvrables pour celles sensibles. Les instances indiquées seront mises en place en phase d'exécution du Projet.

Etape 3 : l'investigation sur la vérification du bien-fondé de la plainte

A cette étape seront collectées les informations et données de preuves concourant à établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse aux interrogations ou réclamations du plaignant. Le traitement des plaintes sensibles peut nécessiter le recours à des compétences spécifiques qui peuvent ne pas être directement disponibles au sein des organes du MGP. Dans ce cas, les compétences des instances plus spécialisées sont sollicitées. Un délai maximal de cinq (05) jours ouvrables après la classification et l'analyse préliminaire est retenu pour cette étape pour toutes plaintes nécessitant des investigations supplémentaires pour sa résolution. Les plaignants concernés devront être informés des

³ Les plaintes sensibles sont les plaintes qui impliquent une violation flagrante du code de conduite, du code de déontologie et de la politique de sauvegarde des enfants et des adultes vulnérables.

Les plaintes non sensibles désignent toutes les autres formes de plaintes et ou doléances en rapport avec l'exécution des activités du Projet en général et les risques et impacts environnementaux et sociaux des activités du projet.

délais supplémentaires.

Etape 4 : Propositions de réponse

Sur la base des résultats des investigations, une réponse est adressée au plaignant. Cette réponse met en évidence la véracité des faits allégués ou au contraire, le rejet de la plainte. Il est notifié à l'intéressé par écrit, qu'une suite favorable ne peut être donnée à sa requête que si les faits relatés dans la requête sont fondés et justifiés après les résultats des investigations. Lorsque la plainte est justifiée, l'organe de gestion des plaintes (selon le niveau), notifie au plaignant par écrit, les résultats clés de leurs investigations, les solutions retenues à la suite des investigations, les moyens de mise en œuvre des mesures correctrices, le planning de mise en œuvre et le budget. La proposition de réponse intervient dans un délai d'une semaine après les investigations. De même, lorsque la plainte n'est pas fondée, une notification justifiée et écrite sera adressée au plaignant.

Etape 5 : Révision des réponses en cas de non-résolution en première instance.

Les mesures retenues par les organes du MGP peuvent ne pas obtenir l'adhésion du plaignant. Dans ce cas, il lui est donné la possibilité de solliciter une révision de la résolution du comité de gestion des plaintes. La durée de la période admise pour solliciter une révision des décisions est de dix (10) jours ouvrables au maximum à compter de la date de réception de la notification de résolution de la plainte par le plaignant. Dans ce cas, l'organe de gestion dispose de cinq (5) jours ouvrables pour reconsidérer sa décision et proposer des mesures supplémentaires si besoin ou faire un retour à la requête du plaignant.

Au cas où la révision n'offre pas de satisfaction au plaignant, ce dernier est libre d'entamer une procédure judiciaire auprès des instances habilitées.

Etape 6 : Mise en œuvre des mesures correctrices

La mise en œuvre des mesures préconisées par la résolution du comité de gestion des plaintes ne peut intervenir sans un accord préalable des deux parties surtout du plaignant pour éviter toute forme d'insatisfaction. La procédure de mise en œuvre de (des) l'action/actions correctrice(s) sera entamée cinq (05) jours ouvrables après l'accusé de réception par le plaignant, de la lettre lui notifiant les solutions retenues et en retour à la suite de l'accord du plaignant consigné dans un PV de consentement. L'organe de gestion des plaintes mettra en place tous les moyens nécessaires à la mise en œuvre des résolutions consenties et jouera sa partition en vue du respect du planning retenu. Un procès-verbal signé par le Président du comité de gestion des plaintes saisi et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

Etape 7 : Clôture ou extinction de la plainte

La procédure sera clôturée par les instances de l'organe de gestion des plaintes si la médiation est satisfaisante pour les différentes parties, en l'occurrence le plaignant, et l'entente prouvée par un Procès-verbal signé des deux parties. La clôture du dossier intervient au bout de trois (03) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la réponse attestée pour les instances locales ou intermédiaires et de cinq (5) jours ouvrables par

l'instance nationale.

L'extinction sera alors documentée par ces différentes instances selon le/les niveaux de traitement impliqués et les informations brassées seront stockées dans une base de données soft ou dans une base de données hard.

Etape 8 : Rapportage

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP du Projet seront enregistrées dans un registre de traitement cinq (05) jours ouvrables à compter de la date de mise en œuvre de la résolution, pour les instances locales ou intermédiaires et sept (07) jours ouvrables pour l'instance nationale. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers une base de données simple et adaptée conçue à cet effet. La base de données signalera également les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques dont émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques, etc.

Etape 9 : Archivage

Sous la supervision du spécialiste chargé de la communication de l'ADET, le Projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes. L'archivage s'effectuera dans un délai de six (06) jours ouvrables à compter de la fin du rapportage. Toutes les pièces justificatives des réunions qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution seront consignées dans le dossier de la plainte. Le système d'archivage donnera accès aux informations sur : i) les plaintes reçues ii) les solutions trouvées et iii) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

Le système d'archivage électronique permettra de recueillir auprès des consultants des sous-projets, de documenter le suivi, la programmation et la mise en œuvre des activités. Cet outil servira dans le partage et le traitement des informations du Projet. Ce système est conçu pour recueillir, stocker, traiter, analyser, gérer et présenter tous les types de données spatiales et géographiques, sur tous les sites du Projet.

Les applications qui seront liées à ce système seront des outils qui permettront à l'équipe de l'ADET de créer des requêtes interactives, d'analyser l'information spatiale, de modifier et d'éditer des données au travers de cartes et d'y répondre. C'est une véritable colonne vertébrale du système d'information car il permettra de réunir toutes les dimensions autour d'un même référentiel

9. Règlement des litiges par voie judiciaire :

Toute personne se sentant lésée par la mise en œuvre du projet, doit déposer une requête auprès des autorités locales (chef du village ou de quartier, Préfet, Maire, etc.) qui analysent les faits et statuent. Si le litige n'est pas réglé on fait recours à l'UGP/ADET ; cette voie de recours est à encourager et à soutenir très fortement. Mais si le requérant n'est pas toujours satisfait, il peut saisir la justice. Les frais du recours à la justice seront à la charge du plaignant.

10. Gestion des Plaintes sensible

En raison de leur sensibilité et des risques de violation de la confidentialité, les plaintes liées aux VBG/ EAS / HS ne seront pas enregistrées avec les autres plaintes non sensibles. Ces

plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part du comité des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection. Ces plaintes seront enregistrées par des personnes identifiées comme de confiance au sein de chaque comité de plaintes et de feedback mise en place et géré sous la responsabilité du Directeur de l'ADET et le spécialiste genre (VBG/EAS/HS) ou le spécialiste social du Projet. Tous survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action VBG à élaborer au cours de la mise en œuvre du projet.

On note qu'outre la personne qui reçoit la plainte, personne ne doit connaître l'identité de la survivante. La figure 1 présente le circuit des plaintes sensibles.

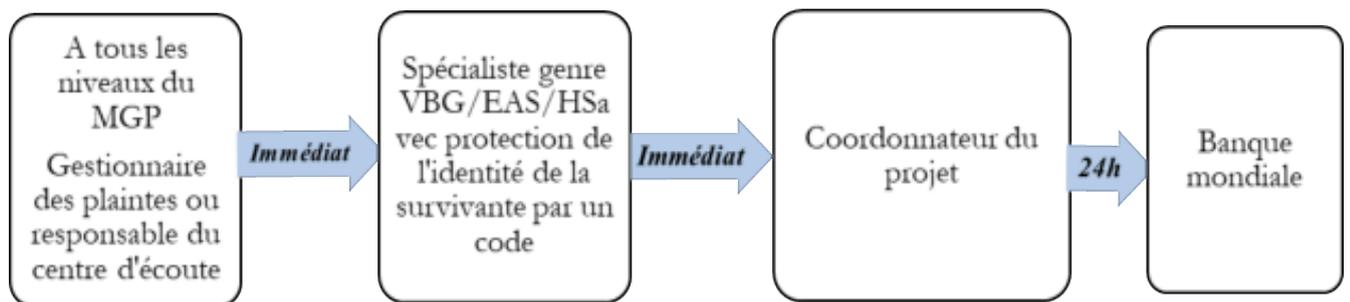


Figure 1 : Circuit des plaintes sensibles

Toutefois, les survivant(e)s sont référé(e)s vers les services holistiques de prise en charge VBG qui sont disponibles et fonctionnels comme identifiés par une cartographie des services VBG (avec du personnel formé sur les VBG/EAS/HS) dans la zone du projet pour respecter les délais (72h⁴ pour la prise en charge médicale d'un cas de violence sexuelle). A cet effet, les capacités des prestataires de services de santé seront renforcées pour la gestion des informations sur les VBG/EAS/HS et VCE, aussi bien que la prestation des soins cliniques aux survivants des VBG selon les directives globales sur les normes de prise en charge.

L'identification des services de prévention et de lutte contre les VBG/EAS/HS sera faite par le spécialiste genre (VBG/EAS/HS) et le spécialiste social dans les trois mois qui suivent la mise en vigueur du projet. Les ONG et les associations de femmes, les services des actions sociales, les services de sécurité, etc. seront cartographiés et sensibilisés à s'engager à accompagner le projet dans la prévention et la gestion des VBG/EAS/HS.

Concernant les plaintes EAS/HS, il faut que le MGP mette un accent particulier sur les principes directeurs de confidentialité, de priorité aux souhaits et besoins des survivants et de sécurité des survivants afin de répondre adéquatement aux allégations. Pour qu'un MGP permette effectivement de signaler les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, l'UCP doit entreprendre des activités supplémentaires pendant la conception, y compris identifier les points d'entrée appropriés pour communiquer sur le

⁴ Le délai de 72 heures compte depuis l'incident. Il est lié à la prévention de l'infection par le VIH où les ARV doivent être administrés le plus tôt possible et avant 72 heures après le viol. La contraception d'urgence pour prévenir les grossesses non désirées peut être administrée 5 jours (120 h) depuis l'incident. Les autres traitements (coupures et ecchymoses, IST) n'ont pas de limite de temps.

mécanisme; identifier les voies d'entrée de confiance; former des points focaux EAS/ HS; établir des protocoles pour le partage, la collecte et le stockage des données ; et mettre en place des procédures opérationnelles et des protocoles de réponse dédiés pour traiter les allégations EAS / HS, et les différents acteurs impliqués doivent être clairs sur l'étendue de leurs responsabilités.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la politique nationale et aux textes et règlements du EFTP/SN-EFTP- Emploi et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

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

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

L'âge minimum de 18 ans 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.

Le EFTP exigera que les fournisseurs contractants surveillent, tiennent des dossiers et fassent des rapports sur les conditions liées à la gestion de la main-d'œuvre. Le contractant doit fournir aux travailleurs la preuve de tous les paiements effectués, y compris les prestations de sécurité sociale, les cotisations de retraite ou d'autres droits, indépendamment du fait que le travailleur soit engagé sur un contrat à durée déterminée, à plein temps, à temps partiel ou temporairement. L'application de cette exigence sera proportionnée aux activités et à la taille du contrat, d'une manière acceptable pour la Banque mondiale :

- Conditions de travail : registres des travailleurs engagés dans le cadre du projet, y compris les contrats, heures travaillées, rémunération et déductions (y compris heures supplémentaires), conventions collectives ;

- Sécurité : incidents enregistrés et analyse des causes profondes correspondantes (incidents avec perte de temps, cas de traitement médical), cas de premiers soins, accidents évités de justesse à fort potentiel, et activités de prévention et de correction nécessaires (par exemple, analyse révisée de la sécurité au travail, équipement nouveau ou différent, formation professionnelle, etc.)
- Travailleurs : nombre de travailleurs, indication de l'origine (expatriés, locaux, ressortissants non locaux), sexe, âge avec la preuve qu'aucun travail des enfants n'est impliqué, et niveau de compétence (non qualifié, qualifié, encadrement, professionnel, gestion).
- Formation/initiation : dates, nombre de stagiaires et sujets de formation.
- Détails des risques pour la sécurité : détails des risques auxquels l'entrepreneur peut être exposé dans l'exécution de ses travaux - les menaces peuvent provenir de tierces parties extérieures au projet.
- Grievs des travailleurs : détails incluant la date de l'incident, le grief et la date de présentation ; les mesures prises et les dates ; la résolution (s'il y a lieu) et la date ; et le suivi à faire- les griefs énumérés devraient inclure ceux reçus depuis le rapport précédent et ceux qui n'étaient pas réglés au moment du rapport en question.

Le suivi des fournisseurs par le projet doit être effectué selon un certain nombre de procédures dont :

- Soumission mensuelle de rapports par le fournisseur à la coordination du projet, concernant les incidents et les accidents.
- Visites mensuelles sur place (au minimum) et rapportage : Coordination du EFTP, Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG) ;
- Suivi des préoccupations ou des problèmes à l'aide du registre de surveillance : Coordination du projet EFTP
- Évaluation des besoins des entrepreneurs. Cela comprend la formation, les dossiers de SST, les certifications et autres.
- L'identification des besoins de formation est consignée dans le calendrier de formation des fournisseurs : Coordination du projet EFTP, Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG) ;
- Plans annuels de gestion de l'entrepreneur soumis à l'Unité de Gestion du projet EFTP.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

Dans le cadre du présent projet, les travailleurs communautaires sont jeunes, des femmes et des MPME qui bénéficieront des subventions et une assistance technique du projet dans le cadre de la mise en œuvre de la sous-composante 3.3 : Amélioration de l'accès des entreprises au financement. Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. Le niveau et l'âge minimum requis seront fixés par les employeurs conformément à la Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail. Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail en vigueur en Benin.

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

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

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

12.2. Le processus de sélection doit suivre les étapes suivantes

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

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

Etape 3 : Sous la direction d'un comité présidé par l'autorité communale ou l'autorité préfectorale et composé du chef de quartier ou la localité, d'un représentant de l'employeur,

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

Les personnes jugées aptes, au-delà de l'effectif recherché peuvent constituer la liste de réserve qui pourra servir à l'employeur en cas de renouvellement de la main d'œuvre. Un procès-verbal du recrutement est rédigé par un membre de l'équipe de l'employeur, contresigné par le président de séance et envoyé, à la commune ou à la préfecture et à l'UGP. Ces travailleurs seraient contractés par l'employeur – ils devraient signer les contrats – soumis aux mêmes conditions.

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

12.3. Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires

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

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

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

13. EMPLOYES DES PRINCIPAUX FOURNISSEURS

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du programme. Des clauses environnementales et sociales seront incorporées à cet effet dans leurs contrats.

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 béninois et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

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

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

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

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

ANNEXES

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

Généralités

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

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

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

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

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

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

1. Définitions

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

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

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

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

contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »⁵. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- Viol : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- Violence sexuelle : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- Privation de ressources, d'opportunités ou de services : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- Violence psychologique/affective : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁶, 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 travail⁷, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage

⁵ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs

⁶ L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

⁷ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et

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

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

l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

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

2. Codes de conduite

Ce chapitre présente quatre (04) Codes de Conduite à utiliser :

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

Annexe 2 : Code de conduite de l'entreprise

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

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

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

Généralités

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

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :

- i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
 - ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
- i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement⁸ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

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 :

⁸ Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

Nom de l'entreprise : _____
 Signature : _____
 Nom en toutes lettres : _____
 Titre : _____
 Date : _____

Annexe 3 : Conduite de conduite de gestionnaire

CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

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

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

La mise en œuvre

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

l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

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

La formation

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

13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

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

18. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 4 : Code conduite individuel pour tout travailleur du projet

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

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

10. À moins d'obtenir le plein consentement⁹ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

⁹ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense

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

Sanctions

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

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 5: Code bonne conduite individuel à utiliser par les travailleurs des entreprises

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

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

11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. À moins d'obtenir le plein consentement¹⁰ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

¹⁰ Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____