

**FINANCEMENT ADDITIONNEL-PROJET DE
PREPARATION ET DE REPONSE A LA COVID-19 AU BENIN
(P175441)**

Financement : Banque mondiale

**PROCEDURES DE GESTION DE
LA MAIN D'ŒUVRE**

Novembre 2020

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| LISTE DES TABLEAUX..... | 3 |
| SIGLES ET ACRONYMES | 4 |
| CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET | 5 |
| I. APERCU DE L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET | 8 |
| II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL | 12 |
| III. APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU BENIN : TERMES ET CONDITIONS..... | 22 |
| IV. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL..... | 24 |
| V. PERSONNEL RESPONSABLE | 25 |
| VI. POLITIQUES ET PROCEDURES | 27 |
| VII. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI..... | 27 |
| VIII. CAS DES TRAVAUX FORCES | 28 |
| IX. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES | 28 |
| X. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES | 32 |
| ANNEXES..... | 35 |
| 1. CLARIFICATION DE CONCEPTS | 36 |
| 2. CONTRIBUTEURS AU PROCESSUS DE CONCEPTION ET REDACTION | 38 |
| 3. PARTICIPANTS A LA SEANCE DE VALIDATION | 39 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|---|----|
| Tableau I : Activités par composante et sous composante du Projet de Riposte du Bénin à la COVID-19 | 6 |
| Tableau II : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP | 10 |
| Tableau III : Synthèse des risques potentiels de la main d'œuvre et mesures de mitigation par phase d'activité du projet de préparation et de réponse à la COVID-19..... | 16 |

SIGLES ET ACRONYMES

| | |
|------------|---|
| CES | Cadre Environnemental et Social |
| CGES | Cadre de Gestion Environnementale et Sociale |
| CNSS | Caisse Nationale de Sécurité Sociale |
| CTE | Centre de Traitement des Epidémies |
| DAO | Dossier d'Appel d'Offres |
| DC | Directeur de Cabinet |
| DGT | Direction Générale du Travail |
| EAS/HS | Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel |
| EIES | Etude d'Impact sur l'Environnement |
| EPI | Equipe de Protection Individuelle |
| FNRB | Fonds National des Retraités du Bénin |
| FPI | Financement de Projets d'Investissement |
| MEF | Ministère de l'Economie et des Finances |
| MTFP | Ministère du Travail et de la Fonction Publique |
| MAEP | Ministère de l'Agriculture de l'Elevage et de la Pêche |
| MCVDD | Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable |
| MGP | Mécanisme de Gestion des Plaintes |
| MS | Ministère de la Santé |
| NES | Normes Environnementales et Sociales |
| OMS | Organisation Mondiale de la Santé |
| ONG | Organisation Non Gouvernementale |
| PCI | Prévention et Contrôle des Infections |
| PEES | Plan d'Engagement Environnemental et Social |
| PGMO | Procédures de Gestion de la Main d'œuvre |
| PMPP | Plan de Mobilisation des Parties Prenantes |
| REDISSE | Regional Diseases Surveillance System Enhancement |
| RSI | Règlement Sanitaire International |
| SE/CNLS-TP | Secrétariat exécutif du Conseil National de Lutte contre le VIH/Sida, la Tuberculose, le Paludisme, les IST, les Hépatites et les Epidémies |
| SARS-COV2 | Nouveau Coronavirus responsable de Syndrome Aigu Respiratoire Sévère |
| UGP | Unité de Gestion du Projet |
| VBG | Violences Basées sur le Genre |
| VCE | Violences Contre les Enfants |

CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1. L'humanité est confrontée à une épidémie de maladie infectieuse dénommé COVID-19 et due à un nouveau coronavirus (SARS-COV2) apparue en Chine en novembre 2019. Cette maladie se propage très rapidement et a déjà atteint les cinq continents de la planète. Le Bénin a mis en place diverses stratégies pour faire face à cette pandémie. C'est dans cette optique que la Banque mondiale à travers son programme stratégique de préparation et de réponse à la pandémie de Coronavirus (SARS-COV2) utilisant l'approche programmatique multi phase apporte son soutien pour le financement du Projet de préparation et de réponse à la COVID-19 en République du Bénin.
2. D'un montant de dix millions quatre cent mille (10 400 000) dollars US, ce financement viendra soutenir le Projet Régional de Renforcement des Systèmes de Surveillance des Maladies (Regional Diseases Surveillance System Enhancement (REDISSE) qui depuis le 02 octobre 2018, vise à outiller le Bénin pour faire face à toutes sortes d'épidémies suivant l'approche One Health.
3. Placé sous la coordination du Secrétariat Exécutif du Conseil National de Lutte contre le Sida, la Tuberculose, le Paludisme, les IST, les Hépatites et les Epidémies (SE/CNLS-TP), le Projet de préparation et riposte à la COVID-19 au Bénin sera géré par l'Unité de Gestion de Projet REDISSE (UGP-REDISSE) en collaboration avec les structures de mise en œuvre que sont principalement les Ministères en charge de la santé humaine, de la santé animale et de l'environnement.
4. L'objectif du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 est de prévenir, de détecter et de répondre à la menace de la COVID-19 tout en renforçant le système national de santé publique.
5. Les activités du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 sont organisées autour de trois (03) composantes interdépendantes : Composante 1 : Intervention d'urgence ; composante 2 : Appui national pour la prévention et la préparation ; composante 3 : Gestion de la mise en œuvre, suivi et évaluation (tableau I).
6. La mise en œuvre du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 impliquera les agents publics de l'Etat, des agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail), des agents d'entreprises contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, des agents des entreprises contractantes en sous-traitance. La main-d'œuvre locale issue directement des

communautés riveraines aux sites des travaux a pu se faire pour les travaux de construction de CTE actuellement en cours. Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, l'employeur veillera au respect des dispositions prévues à l'article 26 du code du travail béninois (obligation de disposer de permis de travail).

7. La législation béninoise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ils sont tenus d'avoir un exemplaire du code du travail et de le mettre à la disposition des délégués du personnel (article 8 de la loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin).
8. Dans le cadre du projet de préparation et de réponse à la COVID-19, en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères hétéroclites et dans le souci de disposer d'outils appropriés pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre, ainsi que du respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale, il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de procédures de gestion harmonieuse et d'utilisation de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres à chacune des catégories d'agents susmentionnées.

Tableau I : Activités par composante et sous composante du Projet de Riposte du Bénin à la COVID-19

| Composantes | Sous-composantes et activités |
|--|--|
| Composante 1: Intervention d'urgence pour empêcher la survenue de la COVID19 et à limiter la propagation du virus grâce à des stratégies de confinement soutenues. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sous composante 1. Amélioration de la détection, de la confirmation, de la recherche des cas, de l'enregistrement et de la notification des cas :</i> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition de kit de réactifs et d'équipement de laboratoire pour la détection précoce et la confirmation des cas ; - Dépistage de nouveaux cas par la recherche active des contacts ; - Soutien à la mise quarantaine ; - Renforcement du système d'information sur la gestion de la santé pour faciliter la recherche des contacts, l'enregistrement, la notification et le partage virtuel à temps des informations. ▪ <i>Sous composante 2 : Traitement des cas et renforcement du système de santé :</i> <ul style="list-style-type: none"> - Réhabilitation de Centre de Traitement des Epidémies (CTE) ; - Acquisition et installation de bâtiments préfabriqués équipés de matériel d'urgence. - Acquisition et installation d'incinérateurs de déchets biomédicaux, - Approvisionnement en médicaments, |

| Composantes | Sous-composantes et activités |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de la capacité du personnel de prise en charge en matière de prévention des infections nosocomiales et d'atténuation des risques - Fourniture d'équipements de protection individuelle et du matériel d'hygiène |
| Composante 2 : Appui national pour la prévention et la préparation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous composante 1. Mise en œuvre d'une stratégie intégrée de communication et d'engagement communautaire sur les flambées : <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de l'information aux niveaux central, intermédiaire et périphérique et entre les secteurs public et privé ; - Promotion du lavage des mains et sensibilisation sur les risques. ▪ Sous composante 2. Soutien aux équipes d'intervention rapide : <ul style="list-style-type: none"> - Fourniture de frais de formation et de fonctionnement aux personnels - Fourniture des kits d'intervention (EPI, masques, visières et gants) et des véhicules. |
| Composante 3 : Gestion de la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous composante 1. Financement de la coordination, de la supervision et des activités de gestion globale du projet : <ul style="list-style-type: none"> - Exécution des exigences de gestion financière et d'approvisionnement du projet. ▪ Sous composante 2. Opérations de suivi et évaluation du projet : <ul style="list-style-type: none"> - Collecte des données, compilation et élaboration des rapports techniques et des rapports financiers ; - Organisation d'atelier de revue après action pour la valorisation des bonnes pratiques |

Source : mission d'élaboration du PGMO, juin 2020

Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

9. L'objectif du présent PGMO est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Bénin et aux exigences de la NES2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.
10. Le présent document décrit la manière dont les différents types de travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 seront gérés. Il sert de guide par exemple au personnel de l'Unité de Gestion du Projet (UGP), aux entrepreneurs et sous-traitant ainsi que qu'aux travailleurs incluant les ouvriers et agents de soutien. Il a été élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale.
11. Le document s'articule autour des points suivants :
 - Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet
 - Évaluation des principaux risques potentiels liés au travail
 - Aperçu de la législation du travail au Bénin : termes et conditions

- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- Personnel responsable
- Politiques et procédures
- Age d'admission à l'emploi
- Cas des travaux forces
- Mécanisme de règlement des litiges
- Gestion des contractants et prestataires
- Travailleurs communautaires

I. APERCU DE L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

12. Cette section décrit le nombre de travailleurs du projet, les caractéristiques des travailleurs, le calendrier des besoins en matière de main d'œuvre ainsi que les travailleurs sous-contrat.

❖ Nombre de travailleurs du projet

13. On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement dans l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs).

14. L'Unité de Gestion du Projet (UGP) est composée d'agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UGP emploie au total quinze (13) travailleurs dont 01 coordinateur de projet ; 01 chargé technique des opérations 01 responsable administratif et financier, 01 spécialiste en passation des marchés, 01 comptable ; 01 spécialiste en santé humaine, 01 spécialiste en santé animale, 01 spécialiste en sauvegarde environnementale, 01 spécialiste en suivi-évaluation et gestion de base de données ; 01 spécialiste en sauvegarde sociale, 01 assistant comptable ; 03 Conducteurs de Véhicules Administratifs. Cette équipe de gestion du projet est celle qui gère le projet REDISSEIII-BENIN actuellement, elle assurera simultanément la mise en œuvre des deux (02) projets. Un consultant genre/VBG sera recruté pour appuyer le projet dans le cadre de ce financement additionnel.

15. D'autres travailleurs dépendant des structures du Ministère de la Santé et ses démembrements au niveau décentralisé seront mobilisés dans les activités du Projet. Leur effectif ne peut exactement connu à cette étape de la préparation du projet. Cependant, les estimations pour le personnel à mobiliser sont les suivantes :

- 1832 agents des formations sanitaires publiques et privées pour l'isolement et la prise en charge cliniques des cas de COVID-19 dans les 34 zones sanitaires (120 médecins, 600 infirmiers incluant des anesthésistes, 34 sages-femmes, 102 techniciens de laboratoire, 600 aides-soignants et agents de soutiens y compris les agents d'entretien impliqués dans la gestion des déchets dangereux, etc.
 - 234 agents des équipes d'interventions rapides dans les 12 départements pour la recherche des cas et les prélèvements en vue du diagnostic de la COVID-19,
 - 60 Techniciens de laboratoires en poste mobile ou fixe pour la manipulation des tests de diagnostic de la COVID-19 (par PCR ou Test rapide)
 - 84 agents d'hygiène et d'assainissement pour l'appui à la désinfection, les inhumations dignes et sécurisées, la gestion des déchets,
 - 34 agents de transports des malades et des équipes de la logistique,
 - 100 cadres personnes ressources mobilisés dans les sous commissions du Comité de crise et qui assureront l'encadrement des formations et actions sur le terrain
 - 20000 agents de santé dans les établissements qui assureront la continuité des soins pour les autres malades non COVID-19
16. Des membres de la communauté seront mobilisés pour des missions ponctuelles (Crieurs publics, artistes, journalistes communicateurs) en dehors des relais communautaires dont la durée d'emploi sera plus ou moins longue car ils contribueront à la sensibilisation et la surveillance à base communautaire de la COVID-19. Leur effectif sera d'environ 12000 pour 506 arrondissements.

❖ **Caractéristiques et types de travailleurs du projet**

17. Le projet de préparation et de réponse à la COVID 19, sera mis en œuvre avec la participation du Comité de pilotage multisectoriel incluant le Ministère de la Santé (MS), le Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP), le Ministère du Cadre de Vie et du Développement Durable (MCVDD), un représentant de l'Association Nationale des Communes du Bénin (ANCB), deux représentants de la société civile et présidé par le Secrétaire Exécutif du Conseil National de Lutte contre le VIH/Sida, la Tuberculose, le Paludisme, les Hépatites et les Epidémies (CNLS-TP). La Coordination se fera à travers l'Unité de Gestion du Projet Régional de Renforcement des Capacités des

Systèmes de Surveillance des Maladies - Phase III au Bénin (UGP-REDISSE III - P161163) qui assurera la gestion au quotidien.

18. Dans le cadre de la mise en œuvre des activités liées au Projet, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité béninoise répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituées suivant les normes béninoises. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au genre, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

❖ **Calendrier des besoins en matière de main d'œuvre**

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

| Période de recrutement | Types d'emplois | Nombre | Compétences requises, niveau de recrutement | Lieu d'affectation |
|------------------------------------|--|--------|--|--------------------|
| Dès le début du projet (juin 2020) | Coordonnateur | 01 | Connaissances et expériences avérées en gestion des projets/Diplôme de Master ou Equivalent BAC+5 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Responsable Administratif et Financier | 01 | Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines et des Finances / Diplôme d'Administrateur BAC+5 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Chargé technique des opérations | 01 | Connaissances et expériences avérées en coordination des opérations en santé communautaire/Diplôme de Master ou Equivalent BAC+5 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Spécialiste en santé humaine | 01 | Connaissances en santé humaine/Diplôme de Doctorat en Santé Publique | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Spécialiste en santé environnementale | 01 | Connaissances en santé environnementale/Diplôme de Doctorat en Santé Environnement | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Spécialiste en santé animale | 01 | Connaissances en santé animale /Diplôme de Doctorat en Médecine Vétérinaire | Cotonou |

| Période de recrutement | Types d'emplois | Nombre | Compétences requises, niveau de recrutement | Lieu d'affectation |
|------------------------------------|---|--------|--|--------------------|
| Dès le début du projet (juin 2020) | Spécialiste en sauvegarde sociale | 01 | Connaissances en sauvegarde sociale/Diplôme de Master en sciences sociales ou équivalent BAC+5 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Spécialiste en suivi-évaluation et gestion de base de données | 01 | Connaissances en Suivi - évaluation / Diplôme de Master en Suivi ou équivalent BAC+5 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Spécialiste en passation des marchés | 01 | Connaissances en procédures de passation des marchés /Diplôme de Master en passation des marchés ou équivalent BAC + 5 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Comptable | 01 | Maitrise des procédures comptables / Diplôme de Maitrise en Comptabilité ou équivalent BAC + 3 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Assistant comptable | 01 | Connaissances en comptabilité /Diplôme de Licence en Comptabilité ou équivalent BAC + 3 | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Conducteur de Véhicule Administratif | 01 | Permis de conduire et Expériences avérées en conduite de Véhicule Administratif | Cotonou |
| Dès le début du projet (juin 2020) | Agent de liaison | 01 | Aptitude physique, être instruit niveau secondaire | Cotonou |

Source : mission d'élaboration du PGM0, juin 2020

❖ Travailleurs au bénéfice des entreprises contractantes et sous-traitantes

19. L'effectif des agents d'entreprises partenaires du projet, des consultants, et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être exactement connu à cette étape de la préparation du projet. Cet effectif est cependant estimé à 150 personnes et sera actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises seront sélectionnées.

20. Parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. 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.

21. 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 de préparation et de réponse à la COVID-19, 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. 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.
22. Dans le cadre du projet de préparation et de réponse à la COVID-19, la main d'œuvre des jeunes travailleurs devra s'arrimer à ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail forcé. En effet, le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

23. Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.
24. Cette section aborde les risques potentiels ainsi que les mesures de mitigations spécifiques pour y faire face au cours de l'exécution du projet.
25. L'évaluation préliminaire des activités se fera au fur et à mesure pour l'identification des risques négatifs à prendre en compte en dehors des impacts positifs.
26. 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.
27. Conformément à la loi 98-019 du 21 mars 2003 portant Code de Sécurité sociale en République du Bénin, "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la

cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises." Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur (i) pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi, (ii) pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail.

28. 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.
29. 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.
30. En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants, exploitation et abus sexuels et autres incidents de violation de droit humain. 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.).
31. Pour ce qui concerne particulièrement le projet de préparation et de réponse à la COVID-19, les mauvaises conditions de travail telles que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et /ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité.

- 32.** Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées pour être exécutées parmi les activités consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du projet.
- 33.** D'une manière générale, l'Unité de Gestion du Projet a l'obligation de prendre des dispositions pour préserver ou rétablir l'hygiène et la sécurité. L'UGP prendra également des mesures pour la protection de la population et des travailleurs par exemple dans le cadre des opérations de dépistage de masse,
- 34.** Pour réduire l'impact de l'épidémie de la COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs de faire une planification dès maintenant pour COVID-19. Les employeurs doivent se préparer en disposant dans tous les espaces publics, d'une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'Equipements de Protection Individuelle (EPI). Des recommandations pour les EPI spécifiques aux professions ou aux tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation.
- 35.** Les employeurs sont tenus de fournir à leurs travailleurs des EPI pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 seront sur la base du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.
- 36.** Les différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la Pandémie afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes. En outre, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.
- 37.** Le projet appliquera la flexibilité offerte par le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) et adoptera un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière sera faite aux endroits où les risques seront élevés comme les grandes villes où la densité augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec l'UGP et les équipes de la Banque Mondiale.

38. Les risques potentiels auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et sous-composantes du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 sont résumés dans le tableau IV ci-dessous.

Tableau III: Synthèse des risques potentiels de la main d’œuvre et mesures de mitigation par phase d’activité du projet de préparation et de réponse à la COVID-19

| Phase d'activités | Risques | Niveau de risque | Mesures de mitigation |
|---|--|------------------|--|
| Phase de planification et de conception | Omission des mesures de sécurité des travailleurs lors de la finalisation et du suivi des travaux de réalisation des CTE et de réalisation des abris pour les incinérateurs en cours | | + Travailler en équipe multidisciplinaire en associant des spécialistes en prévention et contrôle des infections |
| | Choix d'une option et spécification inappropriée pour les acquisitions | Faible | + Faire une analyse des besoins en corrélation avec les réalités des acteurs et bénéficiaire site d'accueil des intrants + Prendre en compte les capacités de consommation/maintenance continue avant les acquisitions |
| | Négligence de l'avis des travailleurs | Substantiel | + Consulter les travailleurs déjà identifié sur pour l'évaluation des besoins en matériel et choix des procédés techniques + Etudier leur avis pour confirmer ou non certaines décisions dont le succès dans la mise en œuvre requiert leur adhésion |
| Phase de mise en oeuvre/ | Malaise auditif et/ou olfactif dû aux nuisances sonores et odeurs désagréables | Modéré | + Respecter les horaires de travail sur les chantiers suivant le décret réglementant le bruit + Fournir des masques de protection contre les particules malodorantes et les poussières + Imposer l'utilisation effective des Equipements de protection fournie |
| | Allergies (inflammations des voies respiratoires ou irritation oculaire) dues à la manipulation des intrants | Modéré | + Arroser à des fréquences régulières pour réduire la poussière selon l'intensité + Prévoir des EPI pour protéger les acteurs lors de la manipulation des intrants pendant les remises et le déploiement contre la poussière selon l'intensité + Inscrire dans le DAO, l'obligation pour les entrepreneurs de fournir des équipements en bon état et adaptés aux normes (entretien et maintenance, produits chimiques) |

FINANCEMENT ADDITIONNEL DU PROJET DE PREPARATION ET DE REPONSE AU COVID-19 EN REPUBLIQUE DU BENIN

| Phase d'activités | Risques | Niveau de risque | Mesures de mitigation |
|-------------------|--|------------------|---|
| | Contamination a la COVID entre les travailleurs du projet et entre les travailleurs et les membres de la communauté. | Substantiel | <ul style="list-style-type: none"> + Sensibiliser les travailleurs sur les risques d'infections interhumaines au COVID et les encourager à l'auto-isolement en cas de suspicion d'infection. + Systématiser le port de masques et le maintien d'une distance de 1 mètre avec toutes personnes autour de soi + Systématiser le lavage des mains à l'eau et savon ou la désinfection avec une solution hydro alcoolique (une solution chlorée à 0,05 % peut être utilisé sous la supervision d'un agent formé lorsque la gestion des eaux usées du lavage au savon est difficile et si l'accès au produit hydro alcoolique est cher) + Respecter les autres mesures d'hygiène et de distanciation physique + Garantir le repos sanitaire et la non-discrimination aux travailleurs suspectés |
| | Exploitations et abus et harcèlement sexuel, grossesses non désirées | Faible | <ul style="list-style-type: none"> + Sensibiliser les travailleurs y compris les employés d'entreprises contractantes sur ces questions + Faciliter la dénonciation à travers un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) opérationnel et accessible aux groupes vulnérables + Elaborer et mettre en œuvre des codes de bonne conduite comportant des mesures de lutte contre les VBG les VCE, les EAS qui seront signés par les entreprises et chacun de leurs employés ; + Faire prendre aux entrepreneurs, un engagement de non-discrimination selon le genre + Sensibiliser les travailleurs du projet, ainsi que les populations, sur le risque de EAS/HS et ses conséquences. |
| | Violence contre l'enfant (VCE) | Faible | <ul style="list-style-type: none"> + Respecter strictement la clause de non recrutement/utilisation des enfants de moins de 14 ans conformément à la réglementation nationale au sujet du travail des enfants |
| | Accidents sur les lieux de travail ou sur la voie publique dans l'agglomération immédiate | Faible | <ul style="list-style-type: none"> + Sensibiliser les conducteurs sur les risques d'activité et les précautions au volant ; + Informer sur la survenue de tout incident ou accident dans le 48h suivant sa survenue ou à partir de la réception de l'information + Eviter les déplacements inutiles et regrouper les courses |
| | Angoisse des travailleurs stress, surmenage et autre pression psychologique | Substantiel | <ul style="list-style-type: none"> + Maintenir le dialogue instauré lors de la préparation de l'activité afin de les rassurer + Organiser des temps de repos et de distraction |

FINANCEMENT ADDITIONNEL DU PROJET DE PREPARATION ET DE REPONSE AU COVID-19 EN REPUBLIQUE DU BENIN

| Phase d'activités | Risques | Niveau de risque | Mesures de mitigation |
|---|--|------------------|---|
| | Conflits entre les travailleurs du projet et les populations | Substantiel | <ul style="list-style-type: none"> + Sensibiliser les travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales ; + Prendre des dispositions pour assurer le paiement des dettes contractées par les travailleurs du projet auprès des populations (restauration, loyers, produits divers pris à crédits...); + Accorder la priorité pour les emplois non qualifiés à la main d'œuvre locale + Mettre en place et opérationnaliser le MGP défini pour le projet |
| Phase opérationnelle ou d'exploitation | Court circuits ou décharge électrique anormal sur les appareils, électrocution, incendies, électrocution, etc. | Modéré | <ul style="list-style-type: none"> + Faire contrôler les installations électriques et corriger les non-conformités suivant un plan de maintenance globale des installations à compter du démarrage des activités + Apposer des détecteurs de fumée et des extincteurs |
| | Contact avec les déchets d'activités de soins à risque infectieux et autres déchets dangereux (solides et liquides) | Elevé | <ul style="list-style-type: none"> + Actualiser les procédures de gestion des déchets ((tri, collecte, transport, stockage, élimination) pour tenir compte des spécificités au niveau des lieux d'isolement, quarantaine ou de traitement des cas de COVID-19 + Organiser des sensibilisations/formation sur la gestion des déchets dangereux/à risques infectieux notamment l'infection par le coronavirus + Approvisionner les lieux de prise en charge en matériel : boîte de sécurité, poubelle adapté, EPI pour les agents d'entretiens + Instauration des registres/fiches de traçabilité d'élimination des déchets dangereux pour le suivi au niveau des installations appropriés (incinérateur, station d'épuration d'eaux usées si disponible) |
| | Inhalation d'émissions atmosphériques contenant notamment de dioxines, de furannes et de particules émises par l'incinérateur de déchets | Modéré | <ul style="list-style-type: none"> + Fournir des masques de protection contre les particules malodorantes et la poussière e Imposer l'utilisation effective des Equipement de protection fournie + Fournir des masques de protection contre les particules malodorantes et la poussière + Imposer l'utilisation effective des Equipement de protection fournie + Respecter les normes de rejet des gaz dans l'atmosphère et assurer des contrôles de la pollution périodique + Utiliser des incinérateurs approprié et bien maintenu pour minimiser les émissions de gaz nocifs |
| | Odeurs malsaine (due aux de déchets et produits biologiques ou chimique) et autres | Modéré | <ul style="list-style-type: none"> + Identifier les facteurs ou sources de nuisance et mettre en œuvre des mesures adéquates de réduction du bruit, des odeurs, et de la poussière sur le site. Sensibiliser les différentes catégories d'usagers (personnel y compris) sur la prévention de ces nuisances. |

FINANCEMENT ADDITIONNEL DU PROJET DE PREPARATION ET DE REPOSE AU COVID-19 EN REPUBLIQUE DU BENIN

| Phase d'activités | Risques | Niveau de risque | Mesures de mitigation |
|-------------------|---|------------------|---|
| | nuisances (bruit, vibration, poussière) | | + Eviter les balayages à sec et porter des masques de protection contre la poussière et les aérosols. |
| | Infections nosocomiales due au Coronavirus et transmission secondaire dans les familles ou propagation dans la communauté | Substantiel | + Mettre en place un comité PCI en charge de veiller aux mesures d'hygiène et à la sécurité environnementale au sein de chaque structure de prise en charge de la COVID 19 + Former le personnel exposé sur les mesures de protection individuelle et collective appropriées (précaution standards et mesures complémentaires) + Elaborer les procédures opérationnelles standardisées déclinant les lignes directrices de l'OMS relative à la sécurité sanitaire du personnel dans l'environnement des soins de la COVID-19 + Sensibiliser sur les mesures barrières et de distanciation sociales incluant l'auto isolement en cas de suspicion/infection et garantir le repos sanitaire sans discrimination aux travailleurs concernés |
| | Intoxications par les produits chimiques utilisées et accidents d'exposition aux liquides biologiques (éclaboussures, blessures, inhalations, etc.) | Substantiel | + Elaborer des fiches techniques pour guider les logisticiens et utilisateurs sur la bonne gestion des produits chimiques notamment les réactifs de laboratoires, les désinfectants chlorés ou à base d'alcool. + Elaborer des procédures opérationnelles standardisées » (POS) de gestion des incidents et accidents spécifiques dans les lieux de prise en charge de la COVID-19. Prévoir une POS sur les conduites à tenir en cas de déversement accidentels de substances infectieuses + Diffuser les fiches techniques et les procédures élaborées afin d'uniformiser les compréhensions et les pratiques professionnelles |
| | Accusation de défaillance en cas de pannes des équipements installés pour les soins médicaux et le traitement des déchets | Substantiel | + Former les utilisateurs sur la manipulation des appareils, leur entretien voire la maintenance préventive (le faire même si l'équipement semble familier à certaines personnes car les pannes peuvent provenir d'un geste banal lié à l'information mal partagée) + Mettre en place un système d'entretien et de maintenance préventive des équipements sensibles tels que : les incinérateurs, les stations d'épuration d'eau usées si disponible, les Postes de sécurité microbiologique (PSM) |
| | Violence basée sur le genre (VBG) les abus et harcèlement sexuel, grossesses non désirées | Faible | + Sensibiliser les populations, et les travailleurs du projet, surtout les contractants et les employés des fournisseurs principaux, sur ces questions + Faciliter la dénonciation à travers un mécanisme de gestion des plaintes opérationnel et accessible aux groupes vulnérables + Elaborer et mettre en œuvre des codes de bonne conduite comportant des mesures de lutte contre les VBG les VCE, les EAS qui seront signés par les entreprises et chacun de leurs employés ; |

FINANCEMENT ADDITIONNEL DU PROJET DE PREPARATION ET DE REPONSE AU COVID-19 EN REPUBLIQUE DU BENIN

| Phase d'activités | Risques | Niveau de risque | Mesures de mitigation |
|---|--|------------------|---|
| | | | + Faire prendre aux entrepreneurs, un engagement de non-discrimination selon le genre + Sensibiliser les travailleurs du projet, ainsi que les populations, sur le risque de survenue de EAS/HS et ses conséquences. |
| | Violence contre l'enfant (VCE) | Faible | + Respecter strictement la clause de non recrutement/utilisation des enfants de moins de 14 ans conformément à la réglementation nationale au sujet du travail des enfants |
| | Violences sur le personnel soignant et fuite de malade | Modéré | + Dialoguer avec les malades et leurs parents afin qu'ils comprennent l'intérêt des soins pour eux-mêmes et pour la communauté + Positionner des forces de l'ordre ou des gardiens privés pour dissuader les rébellions et les fugues de malades pouvant contaminer la communauté |
| Phase de démantèlement (si besoin) | Contamination par la COVID-19 ou d'autres infections par les infrastructures provisoirement exploitées pour la prise en charge ainsi que les équipements usagers | Substantiel | + Réaliser un audit environnemental et social ou une simple inspection environnementale (selon la taille) assorti d'un plan de démantèlement/déclassement de l'Infrastructure utilisé pour la prise en charge de la COVID-19 + Appliquer les précautions d'hygiène et de sécurité nécessaire sur un chantier de démantèlement d'une infrastructure sanitaire ou équipements médicaux pré existant + Respecter les orientations du décret portant procédure d'élimination des équipements usagés non réparables des formations sanitaires publique |
| | Accusation en cas de détérioration des appareils mis au repos volontairement ou rangé en période de non utilité | Modéré | + Assurer l'entretien et la maintenance des équipements mécaniques motorisée quand ils ne sont pas utilisés et les rangés à l'abri des intempéries + Eviter des utilisations abusives sans toutefois laisser les appareils sans rodages |
| | Accidents divers et autres incidents | Modéré | + Systématiser le respect des mesures de sécurité adapté ; + Informer sur la survenu de tout incident ou accident dans le 48h suivant sa survenue ou à partir de la réception de l'information |
| | Contamination par contact avec des surfaces souillées ou par des déchets résiduels à risque infectieux | Substantiel | + Sensibiliser les travailleurs sur les procédures d'élimination des déchets (solides et liquides) suivant le plan de contrôle des infections et de gestion des déchets dangereux actualisé + Appliquer les mesures inscrites dans le décret portant élimination de la procédure de d'élimination des équipements usagers non réparable |

| Phase d'activités | Risques | Niveau de risque | Mesures de mitigation |
|--|--|------------------|---|
| Phase des formations, sensibilisation ou supervision des activités | Risque de contamination des participants lors des ateliers, réunion, visite de terrain ou autres situations de regroupement indispensables | Modéré | <ul style="list-style-type: none"> + Exiger aux responsables des salles d'accueil de rendre disponible des lave-mains avec du savon ou dispositifs de l'hygiène des mains fonctionnels les sur les sites. Pour les ateliers dans un hôtel par exemple, garantir l'installation des intrants et équipements d'hygiène des mains au niveau des au niveau des points critiques (entrées des salles de conférences, restaurant, sortie des toilettes, etc.) + Placer des affiches de rappel des mesures de prévention au niveau de point critique où sont placés des dispositifs d'hygiène des mains (devant chaque lave-avant, à l'entrée des salles, restaurant ou sortie de toilette, etc.) + Sensibiliser les participants à se laver les mains avant l'entrée en salle, avant de prendre les repas de pause-café ou de pause-déjeuner + Systématiser le port de masque et au respect des autres gestes barrières par les ouvriers. + Disposer les participants de façon à maintenir une distance d'un mètre au moins entre eux au cours des séances de travail + Assurer le bio nettoyage régulier des toilettes et des salles |

Source : mission d'élaboration du PGMO, juin 2020

III. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU BENIN : TERMES ET CONDITIONS

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République du 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 :

| | |
|--|---|
| <p>Arrêtés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loi 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°2018-35 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 98-019 portant Code de Sécurité sociale en République du Bénin du 21 Mars 2003 | <p>Arrêtés</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ; • 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 |
| <p>Décrets</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décret N° 2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ; • Décret n° 98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail | <p>Convention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convention Collective Générale du Travail du 30 décembre 2005 ; • Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet |

Source : mission d'élaboration du PGM0, juin 2020

❖ Recrutement, rémunération et les conditions de rupture de la relation de travail,

39. Le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires est réglementée pour les agents de l'Etat par la loi 2015 - 18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique qui a été modifiée et complétée par la « loi n°2018-35 modifiant et complétant la loi 2015 - 18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique ». Cette dernière vient clarifier les conditions de licenciement ou de révocation des personnels de la fonction publique.

40. 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.

41. Par ailleurs, le projet étant financés par la Banque mondiale, les Normes et Directives 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 relatifs à sélection et l'emploi de consultants, les règlements de passation de marché, etc.
42. 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.
43. 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.

❖ Travail forcé et liberté d'association

44. 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. La loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés, la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix.
45. 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.

❖ Horaires de travail et temps de repos

46. 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 publique et privée. 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.**

47. 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.

IV. BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

48. Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail. Elle tient compte des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) énoncé dans le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale.

49. Le Bénin a ratifié cinq Conventions portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- la convention n° 13 sur la céruse, 1921 ;
- la convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925 ;
- la convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985;
- la convention n° 182 sur l'élimination des pires formes du travail des enfants, 1999 ;
- la convention sur le travail maritime, 2006.

En dehors des conventions, on peut faire référence au :

- Règlement Sanitaire International de l'OMS, 2005 ;
- Cadre d'intervention d'urgence de l'OMS, 2017.

50. Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la loi de 2017 portant Statut de la Fonction Publique instaure d'une part, l'obligation de sécurité et de santé incombant 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.

51. En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, la loi 2015 – 18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique prévoit l'instauration d'un régime qui comporte les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.
52. S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail du Benin met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe, avec ses textes d'application dont l'arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ; et l'arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail, les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité.
53. 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 sécurité santé au travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.
54. 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 prendra en compte 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.

V. PERSONNEL RESPONSABLE

55. Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.
56. L'équipe de préparation du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel complémentaire du projet.
57. L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et le Fonds National des Retraités du Bénin (FNRB).

58. L'UGP, au regard de l'article 78 du Code du Travail, doit tenir à jour la liste de tous les fournisseurs avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité du projet vis-à-vis du personnel des sous-traitants est engagée, tel que mentionné à l'article 76 du Code du Travail.
59. L'UGP devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs au profit du projet, respectent les engagements contractuels et les mesures inscrites pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé. Elles veilleront à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris l'application des mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.
60. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.
61. Des procédures établies par l'UGP à travers le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) permettront aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines sur les lieux de travail et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé.
62. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.
63. Les litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non conciliation, un recours à la voie contentieuse sera traité par le tribunal compétent.
64. L'UGP inclura des codes de bonnes conduites dans les différents contrats.

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

65. 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.
66. 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. Dans le cadre du projet de préparation et de réponse à la COVID-19, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera souscrite pour les travailleurs directement employés par le projet.
67. Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est réglementée par la loi 98-019 du 21 mars 2003 portant Code de sécurité sociale. Il précise entre autres que :
- 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.

VII. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

68. Pour les travailleurs venant du secteur public, nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique béninoise s'il n'est pas âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu (article 12 et suivant de la loi 2015-18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique).

69. 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 22 métiers et 74 activités considérées comme travaux dangereux pour les enfants (y compris le transport de charges lourdes, travail dans les abattoirs, exploitation de certains types de machines, le travail de nuit.

70. Il sera mis en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 167 de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail).

VIII. CAS DES TRAVAUX FORCES

71. 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.

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

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

IX. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

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

74. Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- Le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- Le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer 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.
- ❖ **Plaintes spécifiques d'exploitation et abus sexuel et de harcèlement sexuel**

Les plaintes liées au SAE / SH qu'elles soient individuelle ou collectives en milieu de travail seront traitées comme des plaintes sensibles conformément aux procédures de gestion des plaintes sensibles telles que décrites dans le plan de mobilisation des parties prenantes du projet. Elles nécessitent des mesures adaptées pour le signalement et le traitement sûr et éthique de ces allégations par le biais de mécanismes cohérents des plaintes.

La mission de ce mécanisme spécifique des plaintes EAS/HS est de permettre :

- des liens entre la victime et les prestataires de services de VBG,
- un lien avec le système juridique national (seulement avec le consentement éclairé de la concernée),
- à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet.

La responsabilité de mettre en œuvre le recours adéquat, comme des mesures disciplinaires, incombe à l'employeur de l'auteur de l'infraction, conformément à la législation du travail locale, au contrat de travail et au code de conduite pertinent.

Le mécanisme de gestion des plaintes EAS/HS mettra un accent particulier sur les principes de confidentialité, de priorité aux souhaits et besoins des victimes et de leur sécurité afin de répondre adéquatement aux allégations. Afin de permettre que les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel soient effectivement signalées, l'UGP :

1. identifiera les points d'entrées appropriés pour communiquer sur le mécanisme et les canaux de signalement de confiance ;
2. évaluera la capacité des acteurs de l'EAS / HS ;
3. attribuera un point focal EAS / HS ;
4. établira des protocoles pour le partage, la collecte et le stockage des données.
5. mettra en place des procédures opérationnelles et des protocoles de réponse dédiés pour traiter les allégations EAS / HS. Les différents acteurs impliqués doivent être clairs sur l'étendue de leurs responsabilités.

Le MGP EAS / HS comprendra un cadre de responsabilité et de réponse, y compris une cartographie des services VBG dans les zones d'interventions du projet, il détaillera le protocole de réponse pour garantir que les survivants seront orientés de manière opportune et éthique.

Les plaintes liées à la VBG/EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Toute victime même avant une vérification de la plainte, sera immédiatement référé aux services VBG. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de VBG/EAS/HS seront disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

Des consultations avec le personnel de santé, notamment des femmes, auront lieu régulièrement pendant la durée du projet pour garantir que le mécanisme conçu pour gérer les plaintes liées à la VBG et surtout le harcèlement sexuel est accessible et que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivantes.

Toutes les plaintes relatives à l'EAS / HS seront directement transférées à l'UGP qui produira un rapport circonstancié en réunissant toutes les informations complémentaires. Des dispositions seront prises au niveau de l'UGP pour associer toutes les personnes et structures compétentes à la résolution de ces plaintes.

75. La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit (individuel ou collectif).

❖ **Règlement du conflit individuel de travail**

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

➤ ***Règlement à l'amiable***

77. Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

Les plaintes liées à l'EAS / HS (comme celles pouvant être commises pendant le processus de recrutement ou pendant le temps de travail, perpétré par des collègues ou des superviseurs,

etc.) seront traitées de façon spécifique suivant la procédure décrite plus à cet effet pour des cas EAS, HS avec l'appui du consultant VBG.

➤ *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail*

78. La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement à l'amiable.

79. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal compétent qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

80. La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

➤ *Procédure devant les tribunaux*

81. Le PV de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de non conciliation.

82. Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située en République du Bénin en un lieu autre que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail.

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

❖ **Règlement de conflit collectif**

➤ *Phase de conciliation*

84. En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsque le différend est limité au ressort d'une inspection départementale du

travail ; quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail.

85. 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.

86. En cas d'échec de règlement à l'amiable, l'inspecteur ou le directeur général du travail soumet obligatoirement le différend au conseil l'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs.

➤ *Phase d'arbitrage*

87. Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage.

88. Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

X. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

89. Le PGMO (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Ils comprendront également des informations claires sur les comportements inacceptables qui seront considérés comme de l'exploitation et des abus sexuels ou du harcèlement sexuel et des sanctions en cas d'inconduite. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

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

Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, 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.

91. Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans un délai ne pouvant pas excéder trois (03) mois. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.
92. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Bénin a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque Mondiale. Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.
93. Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriée à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGM, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilité par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance qui seront définies et exécutées de façon participative.

- 94. *Travailleurs migrants*** : Des travailleurs migrants constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre, en particulier là où s'effectuent de grands travaux de construction ou de génie civil, ce qui soulève de nombreuses questions complexes, surtout en ce qui concerne les risques potentiels de propagation de la COVID-19 tant sur les chantiers que dans les communautés voisines. Ces risques ne se posent pas seulement dans le cas de travailleurs recrutés à l'étranger ou revenant de l'étranger, mais aussi lorsque des travailleurs viennent d'autres régions. Si l'on envisage que des migrants (nationaux ou étrangers) travailleront probablement sur le projet, cela doit être indiqué dans la présente section.
- 95.** L'Unité de Gestion du Projet déterminera 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, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier.
- 96.** L'UGP veillera à la gestion des risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera les dispositions qui concernent ce secteur d'activité sur projet. Ces risques sont entre autres :
- 97.** Les risques de discrimination ou d'exclusion d'une personne ou groupe d'individu selon son statut social ;
- 98.** Risque de corruption de tout genre dans la mise en œuvre des activités du projet ;
- 99.** Risque de contamination pour non-respect des mesures barrières et mauvaise gestion des déchets.
- 100.** Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet de préparation et de réponse à la COVID-19 et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

ANNEXES

1. CLARIFICATION DE CONCEPTS

Travailleur : Est considéré comme travailleur au sens de la loi N° 2017-05 du 29 août 2017, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur (Article 2 de la 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)

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 : 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. Le contrat de travail est individuel, personnel et conclu librement (Article 6 de la 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).

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. 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).

Migrants : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail (loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Personne physique : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

Personne morale : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.

Fonction publique : ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelle, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la République, dans les services des collectivités territoriales décentralisées (loi 2015 - 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique).

L'exploitation et abus sexuel et le harcèlement sexuel (EAS/HS) : L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Harcèlement sexuel c'est toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

2. CONTRIBUTEURS AU PROCESSUS DE CONCEPTION ET REDACTION


- **Gildas DEDEWANOU**, Coordonnateur du Programme National de Développement des Ressources Humaines du Secteur Santé / Ministère de la Santé ; Téléphone : 00229 97605442, E-mail : degildas@yahoo.fr

- **Hermione DEGILA**, Chef de la Cellule Environnementale à la Direction de la Planification et de la Prospective / Ministère de la Santé ;
Téléphone : 00229 97901818, E-mail : hermywolf@yahoo.fr


- **Alain Kokou AISSI**, Spécialiste en Santé Environnementale du Projet REDISSE ;
Téléphone : 00229 95784471, E-mail : alkaiss2ieme@gmail.com


- **Romuald LANTONKPODE**, Spécialiste en Sauvegarde Sociale du Projet REDISSE ;
Téléphone : 00229 96 06 15 80, E-mail : romualdlantonkpode@yahoo.fr

3. PARTICIPANTS A LA SEANCE DE VALIDATION



PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE DU BENIN
CONSEIL NATIONAL DE LUTTE CONTRE LE VIH/SIDA, LA TUBERCULOSE, LE PALUDISME, LES HEPATITES, LES IST ET LES EPIDEMIES (CNLS-TP)
LE SECRETARIAT EXECUTIF
PROJET REGIONAL D'AMELIORATION DES SYSTEMES DE SURVEILLANCE DES MALADIES AU BENIN (REDISSE/BENIN)





REDISSE
Regional Disease Surveillance Systems Enhancement

Activité : Atelier de validation du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du Projet de préparation et de réponse au Covid-19 (Fast-track Covid-19)

| | |
|---------|---|
| Matinée | ✓ |
| Soirée | X |

Date : 22 mai 2020

lieu: CNLS-TP

Source de financement :

Responsable :

LISTE DE PRESENCE DES PARTICIPANTS

| N° | Nom et Prénoms | Sexe | Qualification | Adresses | | Structure de provenance | Emargement |
|----|--------------------|------|---------------------------------|-----------|-----------------------------|-------------------------|------------|
| | | | | Téléphone | E-mail | | |
| 1 | Aïssi Kokou Alain | M | Spécialiste santé Environnement | 95784471 | alkaisszieme@gmail.com | UGP-REDISSE | |
| 2 | ADSOVI Carolle | F | Environnementaliste | 97630588 | analicarolle2016@gmail.com | DGEC/NCV DD | |
| 3 | MARTIN Magline | M | A/SE CNLS-TP | 97982571 | magline.kouassi27@gmail.com | SE/CPLU-TP | |
| 4 | AKPLOGAN Denis | M | Spécialiste en Santé Animale | 66055726 | akplodenis@gmail.com | REDISSE | |
| 5 | AFFOVEHOUNDE Louis | M | Chief de service SP/PCI | 97075554 | affolou@gmail.com | DNSP/MS | |
| 6 | GNANU Cornelle | M | Docteur Vétérinaire | 97222248 | gnancos2000@yahoo.fr | DE/MAEP | |

| N° | Nom et Prénoms | Sexe | Qualification | Adresses | | Structure de provenance | Emargement |
|----|--------------------|------|---|----------------------|-----------------------------|-------------------------|------------|
| | | | | Téléphone | E-mail | | |
| 7 | DÉGILA Hermiane | F | Spécialiste Env et Eau | 97901818 | hermywdf@yahoo.fr | DPP/DS | |
| 8 | GNIMADI C. Clément | M | Aménagement des territoires Environnement | 97497334 | gnimadic003@yahoo.fr | CBRSI | |
| 9 | EDOU Lucien | M | Pringénieur responsable des activités de projet | 97833362 | jolandao@gmail.com | SPY/REDISSE | |
| 10 | DEDEWANOU Gildas | M | CP/NDMS | 97605442 | legildas@yahoo.fr | DAF/MS | |
| 11 | Dossou Akpogedje Y | F | SSIt | 94164444 | akpe.dossou@gmail.com | UGP/REDISSE | |
| 12 | KPOGBO Belly B. | M | CDGPN NCVDD | 97297440 95259423 | bellykpogeto87@yahoo.com | NCVDD | |
| 13 | TOSSOU Borel | M | Epidémiologiste | 97151374 | tossou.borel@yahoo.fr | ZS Cotonou 6 | |
| 14 | ODUNLATU Narcette | F | Secrétaire | 69396061 | Narcette.odunlatu@gmail.com | | |
| 15 | | | | | | | |