



**care**®

**CARE INTERNATIONAL AU  
BENIN ET AU TOGO**

**Projet de Redevabilité Sociale Pour les services  
Nutrition et de la petite enfance (SA4N)  
(P172247)**

**PROCÉDURES DE GESTION DE  
LA MAIN-D'ŒUVRE**

**Juin, 2021**

## SOMMAIRE

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....	3
LISTE DES TABLEAUX.....	4
CLARIFICATION DE CONCEPTS.....	5
CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET .....	7
I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET ...	9
II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS A LA MAIN D'ŒUVRE.....	13
III. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	20
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	23
V. PERSONNEL RESPONSABLE.....	26
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	26
VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES .....	28
VIII. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	29
IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....	32
X. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	33

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ASCINB		Alliance de la Société Civile pour l'Intensification de la Nutrition
CAN	:	Conseil national de l'Alimentation et de Nutrition
CSAN	:	Comité de Surveillance de l'Alimentation et de Nutrition
COVID	:	Corona Virus Disease
IDH	:	Indice du Développement Humain
GAN	:	Groupe d'Assistance pour la Nutrition
GPSA	:	Global Partnership for Social Accountability
ICH	:	Indice du Capital Humain
NES	:	Normes Environnementales et Sociales
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
PEES	:	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	:	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PIB	:	Produit Intérieur Brut
RSC	:	Responsabilité Sociale Collective
SA4N	:	Redevabilité Sociale pour la Nutrition (Social Accountability for Nutrition)
UCP	:	Unité de Coordination du Projet
VBG/EAS	:	Violences Basées sur le Genre/ Exploitation et Abus Sexuels
WASH	:	Eau Hygiène et Assainissement

## LISTE DES TABLEAUX

- Tableau N°1 : Effectif prévisionnel des compétences à mobiliser au bénéfice de SA4N
- Tableau N°2 : Composantes et structures de mise en œuvre
- Tableau N°1 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet

## CLARIFICATION DE CONCEPTS

**Travailleur** : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République du Bénin, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur (loi 2015 – 18 du 1er septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique et loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du 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** : 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).

**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. (PGMO, PROJET D'IDENTIFICATION UNIQUE POUR L'INTEGRATION REGIONALE ET L'INCLUSION EN AFRIQUE DE L'OUEST (WURI) - PHASE 2 – P169594, Mars 2020)

**Personne physique** : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits. (PGMO, PROJET D'IDENTIFICATION UNIQUE POUR L'INTEGRATION REGIONALE ET L'INCLUSION EN AFRIQUE DE L'OUEST (WURI) - PHASE 2 – P169594, Mars 2020)

**Personne morale** : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité qui est dotée de la personnalité juridique (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur. (PGMO, PROJET D'IDENTIFICATION UNIQUE POUR L'INTEGRATION REGIONALE ET L'INCLUSION EN AFRIQUE DE L'OUEST (WURI) - PHASE 2 – P169594, Mars 2020).

**L'exploitation sexuelle**<sup>1</sup> 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 sexuel**<sup>2</sup> 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, et ou créer un environnement de travail malsain 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>)

---

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> ibid

## CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

- 1- Pays côtier d'Afrique de l'Ouest, le Bénin s'étend sur une superficie de 114 760 km<sup>2</sup> ; il a une population croissante estimée à environ 11,8 millions de personnes (soit 100 personnes par km<sup>2</sup>), dont une grande partie est âgée de moins de 15 ans (environ 43 %). Entre 2012 et 2016, le taux de croissance économique du Bénin a atteint 4,9 % et en 2017, il a atteint 5,4 %. Cette tendance positive devrait se poursuivre, avec une croissance moyenne estimée à 6,3 % pour la période 2018-2020. Malgré une croissance régulière, le Bénin reste un pays à faible revenu, avec un revenu par habitant de 771 dollars US en 2016. Selon l'indice de développement humain de 2015, le Bénin se classe au 167<sup>e</sup> rang sur 187 pays. Bien que la pauvreté se soit légèrement améliorée de 2006 à 2015, le nombre absolu de pauvres dans le pays est passé de 5,0 à 5,3 millions de personnes, compte tenu de la croissance rapide de la population d'environ 3,2 %. La croissance annuelle moyenne du produit intérieur brut (PIB) par habitant est d'environ 1%, ce qui est inférieur à la moyenne de l'Afrique subsaharienne et bien en deçà des économies les plus performantes. Une partie importante de la population vit dans des conditions de grande vulnérabilité, en particulier dans les zones rurales, qui représentent 56 % de la population, et 65 % de la population pauvre (Banque mondiale, 2016).
  
- 2- **L'amélioration de la nutrition et des résultats d'apprentissage des jeunes enfants au Bénin est fondamentale pour accélérer la formation de son capital humain et faire progresser le développement économique et social.** L'indice du capital humain (ICH) du Bénin est de 0,41 (octobre 2018), ce qui est comparable à la moyenne de 0,40 pour l'Afrique subsaharienne. L'ICH mesure le capital humain qu'un enfant né aujourd'hui peut espérer atteindre, compte tenu des risques de mauvaise santé et de mauvaise éducation dans le pays. Le Bénin a un indice de développement humain relativement faible parce que beaucoup de ses jeunes enfants n'ont pas les opportunités qui sont essentielles pour un développement adéquat de l'enfant, qui à son tour détermine le bien-être et le développement ultérieurs. Les résultats des enfants sont médiocres pour toute une série d'indicateurs du développement humain (IDH) et les efforts pour améliorer les résultats sont limités par un système de prestation de services fragmenté et souvent inefficace.
  
- 3- L'objectif du développement du projet Redevabilité Sociale pour la Nutrition (Social Accountability for Nutrition = SA4N) **est d'améliorer la transparence, la responsabilité et la réactivité des services de nutrition et de la petite enfance pour les enfants de 0 à 12 ans grâce à des mécanismes de responsabilité sociale collaborative aux niveaux local, national et régional pour au moins six (6) communes du Bénin.** Le projet a quatre (04) composantes et sera mis en œuvre au Bénin dans les Six (06) communes à savoir Adjohoun, Allada, Djakotomey, Ouèssè, Gogounou et Matéri. Elles sont selon des critères spécifiques comme décrits dans le document du projet
  
- 4- Le projet utilisera une triple approche pour atteindre cet objectif. Premièrement, renforcer les capacités des parties prenantes pour une responsabilité sociale collaborative ; ceci contribuera à mobiliser et à renforcer les capacités d'une masse critique de champions de la nutrition à

travers les acteurs étatiques et de la société civile, à différents niveaux local, départemental et national, pour utiliser durablement des mécanismes de responsabilité sociale pour une meilleure nutrition et un bon développement de la petite enfance. Deuxièmement, améliorer les mécanismes collaboratifs de responsabilisation sociale pour une nutrition multisectorielle et des services à la petite enfance. Il facilitera les engagements de responsabilité sociale collaborative multi-acteurs et multi-niveaux qui contribuent à l'amélioration de la nutrition et du développement de la petite enfance. Et enfin, établir un processus d'apprentissage et de gestion des connaissances sur la responsabilité sociale dans le secteur de la petite enfance et de la nutrition.

- 5- La mise en œuvre du SA4N impliquera les agents de projet recrutés (assujettis au Code du Travail et à la politique de CARE International au Bénin), des agents d'entreprises contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, des agents communautaires comme les Comité de Surveillance de l'Alimentation et de Nutrition (CSAN) et les Groupes d'Assistance pour la Nutrition (GAN). En raison de la diversité de la main d'œuvre 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 de l'utilisation et la gestion de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres à chacune des catégories d'agents susmentionnées.

### **Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre**

- 6- L'objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Benin 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 travailleur (direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.
- 7- Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs du SA4N (énoncés au point 13) seront gérés. 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 SA4N.
- 8- Le document s'articule autour des points ci-après :
  - a) Aperçu de l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet
  - b) Evaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre
  - c) Aperçu de la réglementation du travail : conditions générales
  - d) Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail
  - e) Personnel responsable
  - f) Politiques et procédures



- g) Age minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés
- h) Mécanisme de gestion des plaintes
- i) Gestion des fournisseurs et prestataires
- j) Employés des fournisseurs principaux

## **I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

- 9- Cette section décrit l'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le projet. Elle donne des indications sur les effectifs à mobiliser pour la mise en œuvre du projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

### **- Effectifs de travailleurs du projet :**

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) au niveau de CARE sera dirigée par une équipe composée de travailleurs directs (Coordonnateur, chargé de suivi évaluation, spécialiste social) et des contractuels à temps partiel ayant pour mission :

- Assurer la gestion et la supervision du projet.
- Communiquer et coordonner entre les partenaires du programme.
- Garantir une bonne allocation des ressources et passation des marchés
- Assurer le suivi et l'évaluation du projet
- Préparer les rapports d'avancement trimestriels et annuels
- Garantir une bonne allocation des ressources et passation des marchés

L'ensemble des travailleurs attendus sur le projet sont :

- **CARE Benin/Togo,**
  - ✓ Coordonnateur du projet
  - ✓ Chargé suivi évaluation
  - ✓ Directrice de Mission,
  - ✓ Directrice des Programmes,
  - ✓ Directeur des Finances,
  - ✓ Gestionnaire de l'Administration, des RH et des achats,
  - ✓ Auditeur interne,
  - ✓ Coordinateur de Programme (spécialiste social),
  - ✓ Responsable de qualité de programme ;
- **CARE Angleterre,**
  - ✓ Programme Management Coordinator,
  - ✓ Governance Advisor
  - ✓ Contracts and Compliance officer
  - ✓ Finance support
  - ✓ M&E technical support
- **ASCINB,**

- ✓ Superviseur Technique
- ✓ 6 facilitateurs
- ✓ Responsable Administrative et
- ✓ Responsable Financier.

Le détail des ressources humaines à mobiliser au sein de l'UCP et des entreprises contractantes et sous-traitantes est indiqué dans le tableau 1 ci-après :

**Tableau N°1** : Effectif prévisionnel des compétences à mobiliser au bénéfice de SA4N

N°	Période de recrutement	Poste	Nombre	Exigences de recrutement	Lieu d'affectation
<b>CARE Benin -Coordination Technique</b>					
1	Avril 2021	Gestionnaire de projet et conseiller en Plaidoyer	1	Diplôme universitaire (BAC+ 5) au moins en Sciences Sociales, en Gouvernance et Redevabilité, en Sécurité Alimentaire et Nutrition ou tout autres diplômes pertinents	Cotonou
2	Avril 2021	Responsable suivi évaluation sur le projet	1	Master en Statistiques, Démographie, Nutrition, Santé Publique ou de tout autre diplôme équivalent	Cotonou
3	Avril 2021	Spécialiste Social	1	Diplôme universitaire (BAC+ 5) au moins en Sciences Sociales	Cotonou
4	Avril 2021	Directrice de Mission	1	Non applicable	Cotonou
5	Avril 2021	Directrice des Programmes	1	Non applicable	Cotonou
6	Avril 2021	Coordinateur de Programme (Spécialiste social Bénin)	1	Non applicable mais besoin de connaissance en évaluation et gestion des risques sociaux conformément aux dispositions réglementaires du système national et aux exigences du CES de la Banque mondiale	Cotonou
7	Avril 2021	Responsable de qualité de programme	1	Non applicable	Cotonou

8	Avril 2021	Coordonnateur du projet CARE Benin	1	Master 2 Connaissances et expériences avéré en gestion des projets	Cotonou
9	Avril 2021	Chargé suivi évaluation CARE Benin	1	Connaissances en Suivi – évaluation, Bac + 5 en statistiques ou planification	Cotonou
<b>CARE Benin -Personnel Administratif</b>					
10	Avril 2021	Directeur des Finances	1	Non applicable	Cotonou
11	Avril 2021	Gestionnaire de l'Administration, des RH et des achats	1	Non applicable	Cotonou
12	Avril 2021	Auditeur interne	1	Non applicable	Cotonou
<b>CARE Angleterre</b>					
13	Avril 2021	Programme Management Coordinator	1	Non applicable	Londres
14	Avril 2021	Governance Advisor	1	Non applicable	Londres
15	Avril 2021	Contracts and Compliance officer	1	Non applicable	Londres
16	Avril 2021	Finance support	1	Non applicable	Londres
17	Avril 2021	M&E technical support	1	Non applicable	Londres
<b>ASCINB</b>					
18	Juin 2021	Coordinateur Technique	1	Non applicable	Cotonou
19	Juin 2021	Responsable Administrative	1	Non applicable	Cotonou
20	Juin 2021	Responsable Financier	1	Non applicable	Cotonou
21	Juillet 2021	Facilitateurs de terrain ASCINB, ce sont des agents du projet affectés sur le terrain	6	Mise en œuvre opérationnel des activités du projet, le niveau Bac +3 en science sociale sera requis pour animer avec les différentes organisations communautaires le quotidien	Communes sélectionnées

				du projet dans les communautés	
--	--	--	--	--------------------------------	--

En cas de besoin, le projet engagera des consultants à court et long terme sur des questions techniques spécifiques sur le projet.

### **Caractéristiques et type de travailleurs**

- 10- Dans le cadre de la mise en œuvre du SA4N, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité béninoise ou non répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes béninoises.
- 11- Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du SA4N 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 document de procédures de gestion de la main d'œuvre.
- 12- Dans le cadre du projet SA4N, les différents types de travailleurs susceptibles d'être employés directement par le projet sont les suivants :
  - ✓ Des agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Bénin) ;
  - ✓ Des agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
  - ✓ Des agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).
  - ✓ Des experts et autres personnes qui seront recrutées en tant que consultants conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque Mondiale »
- 13- Comme défini dans le document du projet SA4N, la mise en œuvre du projet va impliquer trois (3) agents directs ayant un contrat sur toute la durée du projet. Les dispositions du code de travail et de la politique de gestion des ressources humaines au niveau de CARE International au Bénin, leur seront appliquées. Les agents contractuels seront recrutés par l'ASCINB. CARE International au Bénin veillera pour que les dispositions contractuelles du code de travail soient appliquées.
- 14- Pour les travailleurs, la Loi N°98- 004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin leur sera appliquée. Parmi ces travailleurs employés par les ONG et entreprises contractantes, on aura 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.

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).

Le recrutement de travailleurs communautaires n'est pas prévu dans le cadre du projet SA4N. Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

## II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS A LA MAIN D'ŒUVRE

15- Les composantes du projet, les principales activités à mener, ainsi que les risques potentiels liés à la mise en œuvre des activités sont abordés dans cette partie.

### 2.1 Composantes et activités du projet

**Tableau 2** : Composantes et structures de mise en œuvre

Composantes	Objectif de la composante	Structures de mise en œuvre
<b>Composante 1</b> : Renforcement des capacités pour une responsabilité sociale collaborative	Elle a pour objectif d'établir un processus interne adaptatif de connaissance et d'apprentissage afin d'ajuster régulièrement la mise en œuvre du projet en fonction de l'expérience et des circonstances contextuelles, et de générer des connaissances et des apprentissages pour une diffusion externe ciblée parmi les principales parties prenantes qui peuvent tirer des enseignements du projet pour appliquer, maintenir ou étendre la responsabilité sociale collaborative et/ou informer les décisions de fond.	CARE International au Bénin
<b>Composante 2</b> : Mécanismes collaboratifs de responsabilité sociale	L'objectif principal de ce volet sera de faciliter les engagements de responsabilité sociale en collaboration à plusieurs acteurs et à plusieurs niveaux qui contribuent à l'amélioration de la	CARE International au Bénin, ASCINB

Composantes	Objectif de la composante	Structures de mise en œuvre
pour l'amélioration des services multisectoriels de nutrition et de la petite enfance.	nutrition et des résultats du développement de la petite enfance. Tout au long de ce processus, le projet veillera à ce que les femmes, les jeunes (filles comme garçons) et les hommes aient des chances égales de participer et de contribuer à l'amélioration de la nutrition et du développement de la petite enfance.	
<b>Composante 3 :</b> Connaissances et apprentissage sur la responsabilité sociale dans le secteur de la petite enfance et de la nutrition au Bénin et gestion de projets	L'objectif de cette composante est d'établir un processus interne adaptatif de connaissance et d'apprentissage afin d'ajuster régulièrement la mise en œuvre du projet en fonction de l'expérience et des circonstances contextuelles, et de générer des connaissances et des apprentissages pour une diffusion externe ciblée parmi les principales parties prenantes qui peuvent tirer des enseignements du projet pour appliquer, maintenir ou étendre la responsabilité sociale collaborative et/ou informer les décisions de fond.	CARE International au Bénin, ASCINB
<b>Composante 4 :</b> Appui institutionnel et gestion du projet	L'objectif de cette composante est de concevoir un processus clair de planification et de suivi-évaluation du projet afin de disposer des données et évidence qui prouvent la progression du projet vers les résultats escomptés. Cette composante aussi prend en compte la gestion administrative et financière du projet ainsi que le suivi de la mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementale et sociale.	CARE International au Bénin, CARE Angleterre et ASCINB

## 2.2 Principaux risques liés à l'utilisation de la main-d'œuvre

16- Cette section décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet. Les risques et impact du projet seront faibles sur le plan environnemental. Cependant, le projet est classé dans la catégorie « substantiel » en raison des risques et impacts potentiels sociaux.

17- Les risques liés à l'utilisation de la main-d'œuvre sont :

- ✓ L'exclusion potentielle des groupes vulnérables ou défavorisés comme les femmes enceintes et allaitantes, les femmes chefs de ménages vivant avec des enfants, les veuves ; les enfants de moins de deux ans ou les pauvres dans l'accès aux services de base, augmentant ainsi leur marginalisation

- ✓ Les violences morales et physiques contre les enfants et les femmes en les empêchant de participer aux activités du projet ou suite à leur participation aux activités du projet ; le refus de la part de certains hommes pour que les femmes et les filles accèdent aux compléments alimentaires du fait des normes sociales de Genre qui veulent que les hommes et les garçons accèdent en premier lieu à la nourriture.
- ✓ Les risques de Violence Basée sur le Genre, les Exploitations et Abus sexuels, et le Harcèlement Sexuel (VBG/EAS, HS) ; Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du projet avec les populations bénéficiaires. Cette présence des travailleurs du projet dans ces communautés présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, du fait de la dynamique de pouvoirs notamment en milieu rural<sup>3</sup> (les travailleurs du projet ayant un pouvoir économique plus élevé que la moyenne dans les zones de mise en œuvre du projet), des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.
- ✓ Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet. Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes des zones du projet par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Ce risque dans le cadre du projet proposé est faible dans la mesure où le flux du déploiement de la main est également nul. Toutefois, une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales sera incluse dans le programme de renforcement de capacités.
- ✓ Le risque d'infection au COVID-19 suite à la pandémie actuelle. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes potentiellement infectées et non connues. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact à au moins 1 m 50, ou par voie respiratoire les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons. Il est possible qu'une personne puisse attraper la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.
- ✓ Risques d'accidents de la circulation. La mise en œuvre du programme présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs

---

<sup>3</sup> Cela est par ce que le projet est mis en œuvre dans des zones rurales avec un niveau de supervision faible et où le seuil de pauvreté est plus élevé.

domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc. Risques psycho-sociaux. L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet.

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

**Tableau N°2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet**

Activités sources de risques	Risques et impacts	Mesures d'atténuation
Participation aux activités du projet à tous les niveaux	Les risques de Violence Basée sur le Genre, l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS) aura des impacts négatifs sur la crédibilité du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser l'ensemble des parties prenantes sur ces risques, sur la politique de PSEA (tout staff devra participer à au moins 4 sessions par an).</li> <li>✓ Identification des services de prise en charge des cas de VBG dans les zones de mise en œuvre du projet</li> </ul>



Activités sources de risques	Risques et impacts	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet ayant deux voies de dénonciations distinctes pour les plaintes sensibles et celles dites non sensibles ;</li> <li>✓ Signature par toutes les personnes menant une activité dans le cadre de ce projet, d'un Code de conduite qui est conforme à la législation nationale et aux conventions internationales en matière de prévention des EAS/HS ratifiées par le Benin</li> <li>✓ Construction/identification de vestiaires et de toilettes spécifiques aux employés hommes et aux employés femmes<sup>4</sup>;</li> </ul>
Formations, réunion et toute activité du projet nécessitant un rassemblement	Le risque d'infection au COVID-19 à la suite de la pandémie actuelle peut être source d'arrêt du projet surtout si le personnel du projet est contaminé et constitue un risque pour les bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser l'ensemble des parties prenantes sur les risques liés au COVID-19</li> <li>✓ Faire respecter les mesures barrières instituées par le gouvernement dans le cadre du COVID-19</li> </ul>
Rencontres, visites	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Une sensibilisation des travailleurs du projet sur</li> </ul>

<sup>4</sup> Les standards internationaux requièrent pour déterminer le nombre minimal de cabinets d'aisances, l'employeur doit prendre en compte l'effectif maximal de salariés présents dans l'établissement. L'**entreprise** doit comporter au moins un cabinet de **toilette** et un urinoir pour 20 **hommes**, et deux cabinets au moins pour 20 **femmes**.

Activités sources de risques	Risques et impacts	Mesures d'atténuation
	projet, ceci peut réduire l'appropriation du projet par les bénéficiaires	le respect des us et coutumes locales, la tolérance et la diversité s'avère nécessaire.
Déplacement des membres de l'équipe projet dans le cadre de l'exécution des activités du projet	Risques d'accidents de la circulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser l'équipe du projet sur les risques d'accidents</li> <li>✓ Formation et ou recyclage des chauffeurs sur le code de la route</li> <li>✓ Conduite de visite médicale annuelle pour tous les chauffeurs (obligatoire)</li> <li>✓ Veiller à l'application de la politique de CARE International dans le cadre des déplacements.</li> </ul>
Délivrance des services de base en nutrition, formations	Exclusion potentielle des groupes vulnérables ou défavorisés, des femmes enceintes et allaitantes des femmes chefs de ménages vivants avec des enfants, les veuves, les personnes ; les enfants de moins de deux ans ou les pauvres dans l'accès aux services de base, augmentant ainsi leur marginalisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mener une large communication sur les activités du projet, notamment à l'endroit des groupes vulnérables</li> <li>✓ Prendre des mesures « discriminatoires » afin de faciliter la participation des groupes à risques aux activités du projets (i.e visite à domicile notamment pour les mères ou enfants à mobilité réduite, des visites à domiciles (VAD) pour les personnes âgées qui ont des problèmes de mobilité)</li> </ul>
Délivrance des services de base en nutrition	Les violences contre les enfants sont à l'antipode des objectifs du projet et va mettre à mal la crédibilité du projet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Produire régulièrement des rapports de suivi environnemental et social indiquant l'état de</li> </ul>

Activités sources de risques	Risques et impacts	Mesures d'atténuation
		conformité avec les mesures présentées dans le PEES ; ✓ Conduire des activités de sensibilisation/ informations <sup>5</sup> à l'endroit des hommes/pères etc. afin de solliciter leur participation active aux activités du projet ✓ Réaliser une étude de référence qui permettra de suivre tous les indicateurs du projet et leur évaluation

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, le code de bonne conduite de CARE International au Bénin sera relu et ajusté en lien avec ces risques et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires. Ce code de conduite contiendra des aspects de prévention des VBG/EAS/HS ainsi que des mesures ou sanctions disciplinaires réprimant la commission des actes prohibés<sup>6</sup>.

Par ailleurs, le projet identifiera les acteurs de prise en charge des cas de VBG à savoir les acteurs médicaux, sécurité, psychosocial et juridique dans les différentes zones du projet afin de référer au besoin les personnes dans le besoin et ces informations seront disséminées au sein des communautés bénéficiaires des activités.

- 18- Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, les restrictions et mesures-gestes barrières préconisées par le gouvernement du Bénin devront être respectées lors de la mise en œuvre de toutes les activités du projet SA4N. Les différents employeurs devront disposer d'un plan de prévention de la pandémie COVID 19 à mettre à jour régulièrement pour prendre en compte les risques et les sources d'expositions, les voies de transmissions et d'autres caractéristiques uniques du virus SRAS-CoV-2

<sup>5</sup> Il s'agit de travailler avec les hommes afin de combattre les normes sociales discriminatoires vis-à-vis des femmes et des filles par rapport à l'accès au nutriments alimentaires

<sup>6</sup> Un exemple d'un tel code de conduite se trouve dans les annexes de la note de bonnes pratiques pages 59-62 <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

19- Comme mesures :

- Former immédiatement et de façon continue toutes les catégories de travailleurs sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre. Ces différentes mesures 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.
- Equipement de protection individuelle Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que le COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS. Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Sante et Sécurité au Travail, l'UGP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés. Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :
  - ✓ sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
  - ✓ correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
  - ✓ portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
  - ✓ inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
  - ✓ enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

### III. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

20- Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République du Bénin et porte sur les termes et conditions de travail.

21- La législation du travail en matière d'emploi au Bénin est régie par les lois et les règlements ci-après :

- Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;
- Loi n°97-05 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 ;
- 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 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.
- 22- Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont 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.
- Recrutement et traitement salarial***
- 23- 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).
- 24- 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). Cependant, les travailleurs ont l'obligation de fournir le travail pour lequel il a été embauché 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).
- 25- 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.

- 26- 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.
- 27- 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).
- 28- 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.

Le Manuel des Ressources Humaines de CARE Benin/Togo s'aligne au code de travail pour le processus de recrutement en son Titre 5 (TITRE V : CONDITIONS D'EMPLOI - CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL).

### ***Temps de travail, temps de repos et congés***

- 29- 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 fixé 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. Pour aligner ce temp de travail, CARE dans son Manuel de Ressources Humaines a défini avec précision les heures de travail au sein de Titre 8 au point 8.3 (TITRE VIII : CONDITIONS D'EMPLOI).

### ***Rupture de contrat***

- 30- Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie (article 60, Loi portant code du travail)

Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée selon l'article 65, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. CARE s'aligne à cette loi dans le Titre 5 (TITRE V : CONDITIONS D'EMPLOI - CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL) du Manuel des Ressources Humaines.

### ***Liberté d'opinion***

- 31- CARE Benin/Togo reconnaît la liberté d'opinion constituée en vertu de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 instituant un code du travail en République du Bénin (article 5 et 79). CARE Benin/Togo s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une association, ou à un syndicat professionnel ; les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, les mesures disciplinaires, la promotion ou le licenciement (Article 5 du code du travail).

## **IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 32- Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des travailleurs du secteur privé.
- 33- Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives EHS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Ces Directives EHS générales sont à utiliser avec les Directives EHS pour les différentes branches d'activité qui présentent les questions d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire propres au domaine considéré. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs

directives couvrant des branches d'activité différentes<sup>7</sup>. Néanmoins, la mise en œuvre de ce projet n'impliquerait presque pas d'activités dangereuses. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de l'ESS2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés.

- 34- S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail du Bénin met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. 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.
- 35- Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.
- 36- 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.
- 37- Au niveau de la protection des travailleurs du projet contre le risque de propagation de la COVID-19, le Bénin a pris des mesures spécifiques telles que le port obligatoire de masque une fois en dehors de chez soi, sur les lieux de travail etc., le respect de la distanciation sociale et la restriction à un certain effectif les participants à des ateliers, le lavage fréquent des mains avec de l'eau et du savon ou du gel hydroalcoolique etc. que le projet et l'UCP suivront de façon stricte jusqu'à leur levée. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations du Gouvernement et de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. CARE International au Bénin dispose d'un plan de contingence COVID qui sera mis à la disposition du projet pour mise en œuvre.
- 38- Le Code du Travail du Bénin met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. 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 18 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail.

- 39- Conformément à la loi 98-019 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'entreprise." 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.
- 40- 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.
- 41- 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.
- 42- Au niveau de CARE International au Bénin, tout employé est déclaré à la CNSS, il est affilié au régime assurance santé, les bâtiments, les véhicules ont une assurance tout risque prenant en compte toutes les personnes à bord. Il existe un médecin de santé qui consulte et accompagne l'employé à faire son bilan de santé annuel.
- 43- CARE International au Bénin assure les moyens de déplacement de ses partenaires avec qui il travaille.

## **V. PERSONNEL RESPONSABLE**

- 44- 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.
- 45- L'équipe de préparation du projet composée de la Directrice des Programmes, Coordonnateur de programme, le Directeur Financier et la Responsable Ressources Humaines vont conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet.
- 46- La gestion opérationnelle du projet sera assurée par CARE International au Bénin. CARE International au Bénin dispose d'une procédure gestion financière et administrative qui servira de base de la gestion du projet. Pour ce qui concerne les recrutements, les procédures de CARE International au Bénin sera appliquée sous la supervision de la responsable RH et du Directeur Financier. Cette équipe va gérer les relations avec CNSS pour s'assurer de la déclaration des employés.
- 47- L'équipe de préparation du projet, devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques.
- 48- 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.

## **VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES**

- 49- 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 sont partie intégrant du contrat de travail à CARE International au Bénin.
- 50- Il est institué sur le territoire de la république du Bénin, un régime général de sécurité sociale en faveur des travailleurs du secteur structuré soumis aux dispositions du code de travail (loi 98-19 portant Code de sécurité social Art premier). Les travailleurs du projet SA4N (les

membre de l'Unité de Gestion du Projet, les facilitateurs terrains) vont bénéficier de ce régime général de sécurité social.

- 51- 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.
- 52- Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.
- 53- 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, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
  - ✓ e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le 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.
- 54- Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :
- ✓ a. les indemnités journalières ;
  - ✓ b. les allocations et rentes d'incapacité ;
  - ✓ c. les rentes de survivants
- 55- CARE International au Bénin et au Togo dispose d'un manuel de gestion des ressources humaines qui va être mis au profit du projet.

## VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCÉS

- 56- 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 considérés 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\_ <http://news.acotonou.com/h/32715.html>). 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 ».
- 57- De même, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans (article 153 du Code du travail). Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en Conseil des Ministres après avis du conseil national du travail. 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).
- 58- Ainsi aucun enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum requis ne sera employé dans le cadre du projet. De même, aucun enfant ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas encore atteint ses 18 ans, ne sera engagé dans le Projet dans des conditions pouvant nuire à sa santé, à son éducation, à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- 59- **L'âge minimal dans le cadre du présent projet sera donc de 14 ans** et « les jeunes travailleurs âgés de 14 à 18 ans » dans le cadre du SA4N, ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge. L'employeur tiendra un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable. En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2.
- 60- 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.

- 61- 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.

### **VIII. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES**

- 62- 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. Ainsi des conflits peuvent naître entre les travailleurs et les employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Le projet élaborera un MGP pour les travailleurs du projet qui inclura la gestion des cas et allégations de EAS/HS et le rendre fonctionnel.
- 63- Les mécanismes de gestion de ces griefs sont définis dans les textes du code de travail pour ce qui concerne les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges :
- ✓ Le règlement à l'amiable devant les premiers responsables des structures impliquées dans le projet (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage ;
  - ✓ 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.

Pour les EAS/HS, les sanctions disciplinaires seront administrées après vérification des allégations. Dans le cas où la saisine des autorités judiciaires est obligatoire pour le projet, l'avis et l'accord de la victime sera requis au préalable

- 64- Pour les travailleurs régis par le code du travail, le conflit du 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

- 65- Le code du travail béninois stipule en ses articles 237 à 240 ce qui suit :

**Article 237** : Le litige individuel du travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.

**Article 238** : 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. 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 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.

**Article 240** : 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.

- 66- Au sein du projet, la Responsable RH de CARE International au Bénin assurera le suivi de la gestion du personnel conformément aux lois et règlements en vigueur au Bénin. Le responsable administratif est astreint au respect des clauses de confidentialité et à l'obligation de réserve.

- 67- Le même code travail stipule en ce qui concerne la résolution des conflits collectifs ce qui suit en ses articles :

**Article 253** : 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 254** : 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 256** : 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 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.

68- Lorsque les travailleurs sont engagés sur le projet, ils ont une obligation de signaler les pertes, les actes illégaux et autres violations du code de conduite, s'ils pensent qu'une de ces formes de violation s'est introduite sur le lieu de travail, s'ils observent une telle conduite, ou s'ils reçoivent une information quelconque au sujet d'une telle conduite.

69- Le code de conduite et la politique PSHEA stipule que les employés de CARE doivent à tous égards refléter dans leurs comportements un respect strict des valeurs fondamentales de l'organisation. Ils doivent protéger la bonne réputation et les ressources de CARE. Cela implique notamment de bannir et de dénoncer tout acte de corruption et de fraude dans la gestion des ressources et de EAS/HS, la mise en œuvre des activités et le rapportage. Ils abordent les points suivants : Conduite Professionnelle, Conflits réels ou potentiels, Biens et fonds, Nom de CARE, Renseignements confidentiels, Conduite avec les fournisseurs et autres partenaires, Conduite Personnelle, Le harcèlement sexuel, l'exploitation et abus sexuels. CARE cultive une tolérance zéro face aux questions de fraude, de corruption, de harcèlement, d'exploitation et abus sexuel. Toute personnel travaillant pour CARE International au Bénin et donc dans le cadre de ce projet s'engage en signant ces politiques qu'il soit agents de CARE, partenaire ou consultant.

70- Le mécanisme de règlement des doléances des travailleurs comprendra :

- a. Une procédure pour recevoir les plaintes et doléances, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique sera mise en place selon le contexte de chaque zone en des lieux appropriés et accessible sous la responsabilité des membres des comités de gestion des plaintes ;
  - b. Un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des doléances au niveau de l'UCP ;
- 71- Les plaintes liées aux EAS/HS dans le cadre du MGP des travailleurs 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 Responsable de suivi évaluation) lors des consultations avec les femmes, pour être accessibles et sûres. Tous les survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux services VBG suivant le protocole de référencement élaboré après la cartographie des services VBG disponible localement (médical, psychosocial et juridique au minimum) et leur qualité par rapport aux normes minimales. Les mesures de mitigations des risques des VBG/EAS/HS seront intégrées dans les documents du projet. Il décrira les procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de EAS/HS, y compris les 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.
- 72- Le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs sera décrit dans le cadre de formations d'orientation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants.
- 73- Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances.
- 74- Différentes voies d'accès sont possibles et indiquées dans la politique de gestion de plainte de CARE International au Bénin

## **IX. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

- 75- L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des fournisseurs et prestataires. Elle veillera à ce que tous les fournisseurs et prestataires qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, utilisent les procédures de l'UCP 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. Ainsi, tous les documents d'appel d'offre contiendront des parties en rapport avec la prévention des EAS/HS
- 76- A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces



retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- 77- Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement sexuel, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus sexuels, applicables dans le cadre des projets et programmes de CARE Internationales seront applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient. A cet effet CARE International au Bénin a une politique de tolérance zéro. Face à ces différentes questions lorsque l'enquête révèle une quelconque implication des fournisseurs, CARE International au Bénin va concerter la Banque et mettre fin au contrat qui le lie avec le fournisseur défaillant.
- 78- Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.
- 79- L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

## **TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

- 80- Il n'est pas attendu dans le cadre de ce projet, l'utilisation de travailleurs communautaires de façon spécifiques. Toutefois, la Coordination du projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes notamment les membres des associations ou ONGs locales les procédures d'utilisation des agents ou 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. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent PGMO.
- 81- La Coordination du projet 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.

## **X. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

- 82- Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet. Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement par la Loi y relative au Benin de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Dans le cadre de ce projet et pour les employés des fournisseurs principaux tout comme les

travailleurs communautaires, des codes de conduites seront clairement définis et inclus dans les contrats de prestation ou les documents de collaboration.

- 83- Lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.