



ECOWAS COMMISSION
COMMISSION DE LA CEDEAO
COMISSÃO DA CEDEAO

Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)
Programme de Sécurité Sanitaire en Afrique de l'Ouest et Centrale
Phase 1

Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

Rapport provisoire

Septembre 2023

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX	3
SIGLES ET ABREVIATION.....	4
I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET	5
II. OBJECTIFS DU PGMO.....	8
III. RESULTATS ATTENDUS	9
IV. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE	10
4.1. Effectif des travailleurs du Projet	10
4.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....	11
V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	13
VI. ANALYSE DES CADRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELS EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	19
6.1. Cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de la CEDEAO	19
6.2. Dispositif institutionnel pour la mise en œuvre des procédures de gestion de la main- d'œuvre	21
VII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE PAR LA CEDEAO DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE SECURITE SANITAIRE ET RESILIENCE	22
7.1. Recrutement et traitement salarial.....	22
7.2. Temps de travail, temps de repos et congés.....	23
7.3. Temps de repos et congés de la femme enceinte.....	23
7.4. Liberté d'association	24
7.5. Age minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés	24
7.6. Rupture de contrat	25
VIII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	25
IX. PERSONNEL RESPONSABLE	26
X. PROCEDURES ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES DANS LE CADRE DU PROJET	28
10.1. Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires	28
10.2. Procédures concernant les fournisseurs principaux	28
XI. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	29
XII. GESTION DES IP _s ET DES CONSULTANTS.....	33
XIII. EMPLOYES DES IP _s ET DES CONSULTANTS	34

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2: Effectif Commission de la CEDEAO **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 3: Effectif prévisionnel de l'OOAS..... **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 5 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre **Erreur ! Signet non défini.**

SIGLES ET ABREVIATION

ATAT	Accidents de Travail
CEDEAO	: Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
DAO	: Dossier D'Appels d'offre
HS	: Harcèlement Sexuel
IDA	: Association Internationale pour le Développement
IPs	Partenaires d'Exécution
MGP	: Mécanisme de gestion des Plaintes
NES	: Norme Environnementale et Sociale
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
UEMOA	: Union Economique Monétaire Ouest Africain
UGP	: Unité de Gestion du Projet
VBG	: Violence Basée sur le genre

I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Contexte et justification

Le projet Sécurité Sanitaire et Résilience en Afrique de l'Ouest et Centrale est né des leçons apprises du projet REDISSE comme par exemple le maintien et l'amélioration de la préparation et de la résilience des urgences sanitaires avec un accent particulier sur la surveillance collaborative, One Health et l'intégration des considérations genre pour tirer parti des investissements REDISSE et l'investissement pour assurer la continuité des services de santé essentiels avant, pendant et après les urgences sanitaires. Ce projet comporte cinq (05) composantes essentielles qui servent de base pour la planification des activités au niveau régional et au niveau des pays concernés.

Au regard des enjeux environnementaux et sociaux soulevés par la mise en œuvre de ce programme, ce projet a requis la préparation des instruments de sauvegarde environnementale et sociale pour être en conformité avec le cadre législatif et réglementaire de la CEDEAO et les Normes Environnementales et Sociales principalement la NES n°2 qui est applicable dans le cadre de ce projet et qui est relative à l'élaboration d'un Plan de gestion de la main d'œuvre.

1.2. Description du projet

Objectif de développement du projet

Le Projet de Sécurité Sanitaire et Résilience en Afrique de l'Ouest et Centrale vise à améliorer la capacité de prévenir, de détecter et de répondre aux urgences sanitaires en Afrique de l'Ouest et du Centre.

Composantes du projet

Le projet SSR mis en œuvre dans l'espace CEDEAO et CEAC implique des acteurs clés que sont : la Commission de la CEDEAO, l'Organisation Ouest Africaine de la Santé (OOAS) et les pays comme le Libéria, la Guinée et le Cap-Vert. Il est structuré autour de cinq (05) composantes et de sept (07) sous composantes.

Le Projet de Sécurité Sanitaire et Résilience en Afrique de l'Ouest et Centrale comprend les cinq (05) composantes suivantes :

- Prévention des urgences sanitaires;
- Détection des urgences sanitaires;
- Intervention en cas d'urgence sanitaire;
- Gestion du programme et renforcement des capacités;
- Composante contingente d'intervention d'urgence

Composante 1. Prévention des urgences sanitaires. Cette composante vise à renforcer les capacités de la région à prévenir les urgences sanitaires en renforçant la planification et la gestion des ressources en matière de sécurité sanitaire en prévenant et en minimisant les impacts des menaces sanitaires telles que les zoonoses et la résistance aux antimicrobiens. Elle est subdivisée en deux sous composantes :

- **Sous-composante 1.1 Gouvernance, planification et intendance de la sécurité sanitaire**

- ✓ appui technique à l'élaboration et à la gestion des plans d'action nationaux pour la sécurité sanitaire
 - ✓ cartographie des ressources régionales et nationales pour la prévention, la détection et la réponse aux urgences sanitaires ;
 - ✓ renforcement des capacités des pays en matière de biosûreté et de biosécurité ;
 - ✓ appui au suivi des capacités de base du RSI ;
 - ✓
 - renforcement des capacités de prévention et détection rapide d'éventuelles menaces pour la santé
- **Sous-composante 1.2 Intensifier le programme « Une seule santé » et lutter contre la résistance aux antimicrobiens (RAM)**
- les activités de cette sous composante :**
- ✓ appui aux mécanismes de coordination « Une seule santé » aux niveaux infranational, national et régional impliquant des intervenants des secteurs humain, animal et environnemental
 - ✓ appui à l'élaboration, la hiérarchisation et l'opérationnalisation de plans d'action multisectoriels harmonisés au niveau régional pour une seule santé et la RAM
- **Composante 2. Détection des urgences sanitaires.** Tous les efforts visant à prévenir et à atténuer les effets des urgences sanitaires dépendent de la surveillance des maladies. Cette composante vise à renforcer les capacités requises pour prévoir et détecter rapidement d'éventuelles menaces pour la santé grâce à des systèmes de surveillance multisectoriels et à des mécanismes de partage de données à l'intérieur et au-delà des frontières, à de solides réseaux régionaux de laboratoires et à la main-d'œuvre multisectorielle et intégrée nécessaire pour permettre la détection précoce des urgences sanitaires

Elle comporte trois (03) sous composantes :

- **Sous-composante 2.1. Surveillance collaborative :**
 - renforcement des capacités de surveillance multisectorielle et intégrée, en particulier pour les maladies à tendance épidémique, les maladies sensibles aux conditions climatiques ;
 - formation et soutien logistique (c.-à-d. le transport) les ordinateurs et les portables mobile pour renforcer la capacité de vérification des événements, d'enquête et d'évaluation des risques
- **Sous-composante 2.2. Qualité et capacité des laboratoires**
 - ✓ amélioration de la qualité des systèmes de laboratoire ;
 - ✓ renforcement des réseaux régionaux de laboratoires interconnectés ;
 - ✓ renforcement des systèmes de gestion de la qualité des laboratoires
 - ✓ renforcement des capacités pour opérationnaliser les lignes directrices pertinentes en matière de biosûreté et de biosécurité
- **Sous-composante 2.3. Ressources humaines multidisciplinaires pour les urgences sanitaires :**

- ✓ renforcement des capacités de la main-d'œuvre nécessaires pour prévenir, détecter et répondre aux urgences sanitaires – dans tout le spectre de la santé humaine, animale, environnementale et publique ;
- ✓ planification stratégique des ressources pour soutenir la dotation en personnel à moyen et à long terme, y compris l'élaboration d'un plan multidisciplinaire pour le personnel ;

Composante 3. Intervention d'urgence sanitaire. Cette composante vise à renforcer et à maintenir les capacités qui peuvent empêcher une flambée de devenir une épidémie ou une pandémie, en mettant l'accent sur la lutte contre les maladies et les interventions efficaces en cas d'urgence sanitaire.

- **Sous-composante 3.1. Gestion des urgences sanitaires**

- ✓ renforcement des capacités de gestion requises aux niveaux infranational, national et régional pour répondre aux menaces pour la santé publique ;
 - ✓ appui aux mécanismes d'intervention multisectoriels qui relient les autorités du secteur de la santé, de la sécurité et du secteur social de l'initiative One Health ;
 - ✓ établissement et fonctionnement des centres des opérations d'urgence (COU) de santé publique ;
- appui à l'accès aux contre-mesures en renforçant la logistique d'urgence et les chaînes d'approvisionnement ;
- Sous-composante 3.2. Prestation de services de santé pour les urgences sanitaires**

- ✓ renforcement de la réponse des systèmes de santé aux urgences sanitaires ;
- ✓ renforcement des systèmes d'information (c.-à-d. systèmes numériques pour les dossiers de santé, le personnel de santé, les chaînes d'approvisionnement, etc. ;
- ✓ renforcement de la réponse et la résilience des établissements de santé en cas d'urgence sanitaire, des investissements dans des établissements de santé « prêts à l'épidémie »,

Composante 4. Gestion du programme et capacité institutionnelle. Cette composante appuiera les éléments de base essentiels à une mise en œuvre et à une coordination solide requises pour la mise en œuvre d'un programme régional. Les activités spécifiques de renforcement des capacités institutionnelles aux niveaux national et régional comprennent la coordination des programmes, l'assistance technique pratique pour améliorer la gestion des contrats (par exemple, soutien pratique étendu à la mise en œuvre ou autre coaching fiduciaire), le suivi et l'évaluation (collecte de données, suivi, établissement de rapports et gestion des connaissances), les achats, la gestion financière (FM) et le suivi des décaissements, la gestion des risques sociaux et environnementaux, y compris les changements climatiques (p. ex. renforcement des capacités, suivi et évaluation). Cette composante financera également du personnel (consultants) pour l'exécution du projet aux niveaux national et régional, en fonction du contexte. Plates-formes de coordination régionales (probablement coordonnées au niveau régional par l'intermédiaire du comité directeur régional - RSC) pour le partage des connaissances et la promotion de l'apprentissage transnational dans des domaines techniques spécifiques (par exemple, surveillance communautaire, instituts nationaux de santé publique) entre les entités d'exécution et suivi collectif de l'état d'avancement de la mise en œuvre. Enfin, les dépenses de fonctionnement et d'équipement connexes seront également financées dans le cadre de ce volet.

Composante 5. Composante d'intervention d'urgence en cas d'urgence.

Cette composante s'articule essentiellement autour de Composante d'intervention d'urgence des contingents (CERC). Compte tenu de la forte probabilité qu'au cours de la période de mise en

œuvre de cette AMP proposée, les pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre connaîtront une épidémie ou une flambée d'importance pour la santé publique, ou une autre catastrophe, qui aura un impact économique et/ou social négatif (par exemple, Ebola), ce qui entraînera une demande à la Banque mondiale pour soutenir l'atténuation, la réponse et le relèvement dans le(s) pays(s) touché(s) par une telle urgence. Par conséquent, une chaire d'excellence en recherche du Canada sera incluse dans la ZPM conformément aux paragraphes 12 et 13 de la Politique sur le financement des projets d'investissement (FPI), pour les situations où il y a un besoin urgent d'aide et des contraintes de capacité. Cela permettra une réaffectation rapide des fonds non engagés en cas d'urgence éligible telle que définie dans le PO 8.00. Pour que la chaire soit activée et que le financement soit fourni, les gouvernements des pays participants devront : (i) soumettre une lettre de demande d'activation de la chaire d'excellence en recherche du Canada et les preuves requises pour déterminer l'admissibilité de la situation d'urgence, telle que définie dans l'annexe du Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada du Manuel des opérations du projet; ii) soumettre un plan d'action d'urgence, y compris les dépenses d'urgence à financer; et iii) satisfaire aux exigences environnementales et sociales convenues dans le plan d'action d'urgence et le plan d'engagement environnemental et social (ESCP

Le Projet de Sécurité Sanitaire et Résilience en Afrique de l'Ouest et Centrale est préparé au titre du cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale. Conformément aux dispositions de la Norme environnementale et sociale no 2 (NES no 2) de la Banque mondiale sur l'emploi et les conditions de travail, les agences de mise en œuvre doivent élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre pour le projet.

II. OBJECTIFS DU PGMO

De manière générale, le document vise à décrire le plan de prévention des risques et de protection contre les effets néfastes du projet sur l'emploi et les conditions de travail afin d'assurer un cadre sain et sécurisé aux travailleurs dans le cadre de l'exécution des activités du projet.

Spécifiquement, il vise à :

-  Promouvoir la sécurité et la santé aux travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet ;
-  Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
-  Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi et les conditions de travail et les risques de EAS/HS sur le lieu de travail ;
-  Prévenir et minimiser les risques d'EAS/HS ;
-  Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et de travail des enfants ;
-  Soutenir les principes de liberté d'association des travailleurs du projet en accord avec les textes en la matière ;

- ✚ Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail, notamment pour les plaintes liées aux EAS/HS.

III. RESULTATS ATTENDUS

Les principaux résultats attendus du PGMO sont :

- ✚ Les mesures de sécurité et de santé au travail sont définies et promues dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (y compris les travailleurs) du projet ;
- ✚ Le traitement équitable, la non- discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet sont encouragés ;
- ✚ Les mesures de protection des travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément à cette NES et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, sont définies et appliquées,
- ✚ Le recours à toute forme de travail forcé et de travail des enfants est empêché,
- ✚ Les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet sont autorisés et soutenus conformément aux textes à la matière ;
- ✚ Un mécanisme de gestion des plaintes pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière d'emploi et des conditions de travail est mis en place et accessible pour tous les travailleurs directs, contractuels et leurs organisations.

Pour atteindre ces résultats, la mise en œuvre dudit projet exige de la part de l'OOAS et de chaque pays concerné l'élaboration d'une procédure de gestion de la main d'œuvre. Cette procédure dans le cadre du **Projet SSR** s'articule autour des points essentiels qui se présentent comme suit :

1. L'analyse des cadres politiques, juridiques et institutionnels en matière d'emploi et de conditions de travail de chacun des Pays concernés par cette phase 1 du projet : Cap-Vert, Guinée, Libéria ;
2. L'analyse comparative des cadres juridiques de la CEDEAO et du cadre environnemental et social de la Banque Mondiale en matière d'emploi et de condition de travail ;
3. L'identification et l'analyse des rôles et responsabilité des parties prenantes ;
4. Les conditions générales de travail ;
5. Les généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
6. La description des risques et impacts négatifs et positifs du projet sur l'emploi et les conditions du travail ;

7. L'identification et l'analyse des mesures d'atténuation et de bonification des impacts négatifs et positifs sur les bénéficiaires ;
8. Les mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables ;
9. Le plan d'actions contenant des mesures d'atténuations et de bonification ;
10. Les mécanismes de gestion des plaintes, y compris celui pour les EAS/HS ;
11. Le plan de gestion des risques, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre.

IV. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs dans l'espace CEDEAO que le Projet Régional de Sécurité Sanitaire et Résilience utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du SSR, peut être employée, toute personne physique ou morale ressortissant de l'espace CEDEAO répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins de 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 internationales ou les normes de la CEDEAO jugées acceptables par la Banque mondiale Les personnes physiques et les personnes morales du SSR mise en œuvre dans l'espace CEDEAO 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.

4.1. Effectif des travailleurs du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du PSSR, la coordination régionale sera assurée par l'OOAS. Effectif prévisionnel des compétences à recruter par l'OOAS pour la coordination régionale et l'assistance technique du PSSR.

Le Tableau 1 ci-dessous indique l'effectif prévisionnel du Département du Développement humain et Affaires Sociales (DDHAS) de la Commission de la CEDEAO.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel de l'OOAS

Poste	Nombre	Période recrutement	de	Lieu d'affectation

Coordonnateur-trice du projet	01	Déjà en place	Burkina Faso
Spécialiste en sauvegarde environnementale et social	01	Déjà en place	Burkina Faso
Spécialiste en genre	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Spécialiste suivi et évaluation	01	L'OOAS dispose d'un expert en santé publique. On pourra l'ajouter à confirmer	Burkina Faso
Communication et visibilité	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Spécialiste en Gestion Financière	01	L'OOAS dispose d'un expert en santé publique. On pourra l'ajouter à confirmer	Burkina Faso
Comptable	01	L'OOAS dispose d'un expert en santé publique. On pourra l'ajouter à confirmer	Burkina Faso
Spécialiste en passation de marché	01	L'OOAS dispose d'un expert en santé publique. On pourra l'ajouter à confirmer	Burkina Faso

4.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

- **Travailleurs directs.** : On entend par « travailleurs direct », toute personne physique employée directement par l'OOAS, les partenaires d'exécution (PE) et les consultants pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :
 - Agents de l'OOAS;
 - Agents contractuels directement recrutés par l'OOAS ou les partenaires d'exécution (PE) pour le compte du projet (assujettis aux dispositions normatives de la CEDEAO en matière d'emploi) et jugées conformes aux dispositions du cadre environnemental et social pour les opérations de FPI NES no 2 : Emploi et conditions de travail (dernière édition) de la Banque mondiale.
 - Consultants ou experts indépendants pour des interventions ponctuelles.

- **Travailleurs contractuels** : travailleur contractuel dans le cadre du projet, un travailleur employé ou recruté par un tiers (parties prenantes, prestataires, consultants, etc) qui ont un contrat avec le projet pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet, même lorsque le travailleur du projet exerce en permanence des activités du projet.

Employés des fournisseurs principaux : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet comme par exemple les experts techniques (experts en santé publique pour les appuis techniques et l'appui technique à l'élaboration des plans d'action multisectoriels ; les spécialistes en épidémiologie pour renforcer la capacité de prévention et de détection rapide d'éventuelles menaces pour la santé ; les experts en biosécurité et biosûreté ; les professionnels de la santé et de la médecine vétérinaire ; etc.), les logisticiens de la santé, les prestataires en systèmes d'information de santé, etc.

Une attention particulière sera accordée par le projet SSR 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.

V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

▪ *Principaux risques liés à la main-d'œuvre*

La mise en œuvre du projet SSR (Sécurité Sanitaire et Résilience) de la CEDEAO ne comporte pas d'activités pouvant impliquer des travaux physiques. Toutes les activités envisagées dans le projet SSR sont des **activités softs de services intellectuels** comme les consultations pour l'élaboration des plans, stratégies, des TDR, le recrutement du personnel contractuel du projet, et quelques contrats avec les fournisseurs ou prestataires, etc.. Les risques associés pour la main-d'œuvre peuvent être liés aux accidents de travail lors des déplacements du staff ou des consultants, aux maladies professionnelles liées au surmenage, aux risques de VBG lors des ateliers ou séminaires en présentiel, des risques de maladies à potentiel épidémique comme la COVID lors de rencontres physiques si les mesures barrières ne sont pas respectées et les risques d'instabilité du personnel liés à la non-application des exigences de sécurité sociale édictées par les dispositions du cadre environnemental et social pour les opérations de FPI NES no 2 : Emploi et conditions de travail (dernière édition) de la Banque mondiale.

Accident de travail : Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation ou de suivi par exemple.

Une maladie professionnelle : Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les troubles visuels, les maladies infectieuses, etc.

Un incident est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, conflit social avec les parties prenantes, problèmes de sécurité, etc.

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

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale.

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

❖ *Risques d'accidents de la route*

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles relevant de l'OOAS, de nombreux déplacements vers les pays éligibles au SSR. 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 d'atteintes morales et physiques**

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

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

❖ **Risques psycho-sociaux**

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

❖ **Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran**

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

❖ **Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels...) et/ou de violence contre les enfants**

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec d'autres acteurs. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences

ou séminaires organisées par le Projet. Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble et cela pourrait déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

Un code de conduite (modèle en annexe) signé par tous les travailleurs direct et indirects et strictement appliqué contribuera à atténuer les risques associés au VBG/EAS/HS.

❖ **Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet**

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

❖ **Risques de violation des droits des travailleurs**

Les règles de non-discrimination et d'égalité des chances des travailleurs appliquées peuvent ne pas être conformes à la législation nationale ou aux normes de la Banque mondiale

❖ **Risques de recours au travail des enfants ou au travail forcé**

Ce risque s'applique particulièrement aux prestataires de service de l'OOAS qui peuvent recruter des mineurs ou des migrants mais également aux travailleurs communautaires qui pourraient être des mineurs de moins de 18 ans.

Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Recourir à des escortes en cas de nécessité
	Accidents de circulation de la route	✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires ; ✓ Renforcer les capacités du personnel sur le code de bonne conduite au travail ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe du projet sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles.
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différents pays ; ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	✓ Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Droit de l'Homme et des enfants	Risques de violation des droits des travailleurs (Non discrimination et égalités des chances) Risques de recours au travail des enfants ou au travail forcé	✓ L'OOAS prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. ✓ Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions de l'OOAS ne sera pas employé ou engagé sur le projet.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques, ✓ Accorder une couverture médicale au personnel contractuel ou aux personnels contractuels ou consultants individuels ayant un contrat de plus de 6 mois.

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, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires. De plus, tous les travailleurs du projet suivront des modules de formation sur les VBG ; EAS/HS et sur les codes de bonne conduite pendant l'embauche.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, le projet élaborera des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé, Sécurité au Travail (SST) et adoptera l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

VI. ANALYSE DES CADRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELS EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1. Cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de la CEDEAO

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

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

- Favoriser l'harmonisation, la coordination, l'utilisation et la mise en œuvre de politiques et de programmes communs à travers les pays membres ;
- Asseoir les bases de l'égalité de traitement sur le lieu de travail ;
- Soutenir l'éradication du travail des enfants ;
- Développer la promotion de la santé et de la sécurité au travail ;
- Assurer la protection des travailleurs/de l'emploi ;
- Renforcer le dialogue social ;
- Encourager la prévention et le règlement des différends ;
- Renforcer le syndicalisme ;
- Encadrer la migration de la main-d'œuvre etc.

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

1. **Principe de subsidiarité** : qui définit et justifie la valeur ajoutée et les rôles respectifs de chacun des types de parties prenantes : régionales et internationales (Commission CEDEAO, OIT, organisations faîtière régionales) qui n'interviennent que dans les domaines où l'action nationale n'a pas été suffisamment efficace ; et les parties prenantes nationales constituées de représentants de l'État, de travailleurs et d'employeurs, de la société civile, etc.
2. **Réglementation du marché du travail et conditions d'emploi pour les secteurs formel et informel**. Cela implique la promotion et l'harmonisation globale des réglementations du marché du travail dans la région, et couvre le secteur formel et le secteur informel.
3. **Promotion de l'emploi digne et décent** : améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes ; l'éradication du travail des enfants ; l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail ; l'éradication des écarts entre les sexes en matière d'emploi et de rémunération.

4. **Promouvoir la migration de la main-d'œuvre et l'intégration** : promouvoir les droits des travailleurs migrants ; l'élimination de la traite des personnes ; la création d'un environnement propice pour les migrants, en particulier ceux de la diaspora, pour le développement de leur pays.
5. **Travail des enfants**. La CEDEAO adopte les mesures nécessaires à l'éradication du travail des enfants ; encourager le développement et l'éducation de l'enfant ; décourager l'emploi des enfants ; et encourager l'évaluation tripartite des questions relatives au travail des enfants en ce qui concerne les questions de travail. L'âge minimum d'admission à l'emploi au sein de l'OOAS est fixé à 18 ans.
6. **Trafic de personnes**. La CEDEAO adopte les mesures nécessaires à l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail, y compris la mise en place d'un mécanisme tripartite d'évaluation des questions de traite en matière de travail.
7. **L'égalité des chances sur le lieu de travail**. Les États membres sont enjoins de promouvoir la trilogie suivante sur le lieu de travail : promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ; lutter contre la discrimination ; et l'intégration des personnes handicapées. À cet égard, toutes les États membres doivent s'attaquer aux dispositions législatives relatives à la lutte contre la discrimination et à la stigmatisation et aux questions d'intégration des genres afin que l'égalité des chances, l'égalité des salaires et l'égalité d'accès soient garanties à tous les citoyens et mises en œuvre.
8. **Systèmes de retraite adéquats, financièrement viables et modernes de sécurité sociale**. Les États membres sont enjoins d'assurer la sécurité du revenu et l'autonomie financière en particulier aux groupes défavorisés.
9. **Sécurité et santé au travail en milieu de travail**. Les États membres sont enjoins de promouvoir des mesures de santé et de sécurité au travail sur le lieu de travail et de fournir des soins de santé transfrontaliers à tous, en particulier en ce qui concerne le fléau du VIH/sida, du paludisme et des maladies infectieuses.
10. **Promotion du dialogue social et du tripartisme**. Les États membres sont enjoins de promouvoir la représentativité et l'inclusivité afin de prévenir/réduire/résoudre les conflits, de parvenir à une démocratie participative/industrielle et à l'harmonie sur le lieu de travail.

La CEDEAO a aussi élaboré, les directives sur les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres de la CEDEAO. Ce document comporte douze parties dont les plus importantes sont :

- Part II – Liberté de mouvement et liberté de travail

- Partie III – Droit à une rémunération équitable et à une protection salariale
- Partie IV – Droit à la protection de l'emploi
- Partie V – Égalité de traitement pour les hommes et les femmes
- Partie VI – Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs
- Partie VII – Protection de la sécurité et de la santé au travail
- Partie VIII – Respect de la dignité des hommes et des femmes travailleuses
- Partie IX – Liberté d'association et négociation collective
- Partie X – Droit à l'information, à la consultation et à la représentation
- Partie XI – Droit à la protection sociale

Il est important de souligner que ces directives de la CEDEAO concernant les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des Etats membre sont globalement remplies par l'ensemble des pays. En effet ; tous les pays de la CEDEAO ont adopté et mettent en œuvre un ensemble de dispositifs législatifs et réglementaires relativement complet sur le droit du travail et les conditions d'utilisation de la main d'œuvre.

L'ensemble des pays membre de la CEDEAO sont signataires des conventions et traités de l'OIT et des Nations Unies sur les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs.

Dans le chapitre qui suit, il sera présenté de façon succincte la réglementation et les directives applicables à la main d'œuvre et aux conditions du travail dans le cadre du SSR.

6.2. Dispositif institutionnel pour la mise en œuvre des procédures de gestion de la main-d'œuvre

L'OOAS sera responsable au premier chef de la mise en œuvre et du suivi des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les parties responsables au sein de l'OOAS choisiront les activités, prépareront les documents de conception et le dossier d'appel d'offres, et recruteront les fournisseurs, entreprise et consultants (firmes et individuels) et autres prestataires pour le projet et éventuellement les sous-projets. Les parties responsables au sein de l'OOAS seront chargées de la supervision du personnel, de l'assurance technique de la qualité, de la certification ainsi que du paiement des travaux/prestations/services. Les parties responsables au sein de l'OOAS veilleront à ce que les procédures de gestion de la main-d'œuvre soient incorporées à la section Cahier des charges des dossiers d'appel d'offres et des contrats.

VII. APERÇU DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE PAR LA CEDEAO DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DE SÉCURITÉ SANITAIRE ET RÉSILIENCE

La politique et la réglementation du travail de la CEDEAO, jugées acceptable par la Banque et reposant sur le règlement du personnel de la CEDEAO pour toutes les personnes salariées recrutées et employées par la CEDEAO s'appliqueront dans le cadre de la mise en œuvre du SSR. La mise en œuvre sera conforme à sa politique en matière de travail et d'emploi et aux directives les normes minimales jugées acceptables par la Banque et en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres de la CEDEAO...

Ainsi, les consultants sont régis par le régime contractuel standard applicable au sein de la CEDEAO lorsqu'ils sont recrutés par une de ses Institutions ou Agence et ceux qui sont recrutés par d'autres parties prenantes en dehors des cas évoqués supra seront soumis aux règles et procédures de ces parties prenantes.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée dans le cadre du projet d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (les politiques et les normes de travail de la CEDEAO et le règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation régionale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre.

7.1. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement et de traitement salarial, les travailleurs du projet seront traités conformément aux politiques et directives de la CEDEAO en lien avec les dispositions du cadre environnemental et social pour les opérations de FPI NES no 2 : Emploi et conditions de travail (dernière édition) de la Banque mondiale en matière de travail et de main d'œuvre : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. »

En outre, conformément aux dispositions de la politique en matière de travail de la CEDEAO, l'employeur a obligation de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène

et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG et les VCE.

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale indiquant entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi ¹¹, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ... La NES 2 prévoit également la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

Enfin, les dispositions de la Banque mondiale, s'appliqueront dans le cadre du programme du SSR, aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque Mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

7.2. Temps de travail, temps de repos et congés

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

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

7.3. Temps de repos et congés de la femme enceinte

Selon la politique de la CEDEAO et les directives sur les normes minimales, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont

au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

7.4. Liberté d'association

Ainsi, la politique et directives régionales reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément à la politique et directives régionales. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit régional restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet SSR n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

7.5. Age minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés

Pour les fonctionnaires de l'État, les consultants et les prestataires travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum de recrutement sera un minimum de 18 ans.

Selon les directives régionales sur l'harmonisation et les normes de bonne pratique internationale, l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de seize (16) ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers. La politique de la CEDEAO dispose ceci « Les pires formes de travail des enfants sont interdites... » au termes de directives, les pires formes de travail des enfants s'entendent notamment :

- Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales ;

Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Ainsi, un enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum requis ne sera pas employé par le Projet. De même, un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé par le projet dans des conditions pouvant nuire à sa santé, à son éducation, à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution la commission de la CEDEAO, l'OOAS et les parties prenantes du projet sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du

projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. En effet, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » selon les directives 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, d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Ainsi, le projet n'aura pas recours au travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogue.

7.6. Rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie l'inobservation par l'une des parties des dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

VIII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

- Faire constater l'accident par les services compétents ;
- Faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- Faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation

médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayants droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;

- Soumettre un dossier à la structure de santé.

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

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

En outre, un système d'examen régulier des performances en matière de SST, ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de santé et sécurité, 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.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque Mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet SSR. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les mesures environnementales et sociales des activités du SSR ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des fournisseurs qu'au niveau des consultants.

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient quasiment pas d'activités dangereuses. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

Au niveau de la protection des travailleurs lors de la mise œuvre du projet, la commission de la CEDEAO et l'OOAS suivront les mesures de l'OMS quant à cette pandémie en accord avec les gouvernements respectifs où les travailleurs vont se déployer. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

IX. PERSONNEL RESPONSABLE

La supervision du projet sera assurée par la commission de la CEDEAO, l'OOAS et la Banque mondiale.

La mise en œuvre des activités régionales du SSR sera assurée par l'OOAS. Ces deux entités vont recruter des experts qualifiés chargé de la planification, de la mise en œuvre, du suivi des activités du projet, aura en charge la gestion quotidienne du projet et assurera les missions suivantes :

- (i) La coordination avec les autres activités et projet existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes ;
- (ii) La supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans d'action annuels et les budgets ;
- (iii) Le suivi et l'évaluation des réalisations du projet.

Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré après la mise en vigueur du projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi- évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale. Le MEP inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel du projet, la manière dont les activités du projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante. Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les activités appuyées par le projet. Par ailleurs, un manuel de procédures administratives financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le projet.

Un responsable chargé de la communication sera recruté afin de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet.

L'OOAS sera chargée du recrutement des consultants/PE ; elle veillera; ils veilleront à ce que ces derniers 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 soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, elle veillera veilleront à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des consultants et PE qui, conformément aux dispositions de la politique sur le travail de la CEDEAO et aux directives sur l'harmonisation de la réglementation du travail des Etats membres.

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

Les accidents de travail (AT) et la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des agents du projet seront sous la responsabilité de l'OOAS qui devra contractualiser avec une firme spécialisée sur ces questions, tandis que la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des contractuels est assurée par une Agence d'assurance agréée.

Selon les dispositions de la politique de la CEDEAO et des directives pour l'harmonisation des conditions de travail des Etats membre doivent promouvoir toute action tendant à éduquer et à informer les assurés afin de les prémunir contre les risques professionnels éventuels.

La médecine du travail est confiée à la structure de la Santé des Travailleurs qui vient en complément aux dispositifs d'assurance santé des prestataires. Le Conseil de discipline des départements de la CEDEAO ; le Mécanisme de gestion des plaintes et la cours de justice de la CEDEAO sont chargés de traiter les griefs des travailleurs et les problèmes contractuels.

La commission de la CEDEAO et l'OOAS seront également responsable de (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (ii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST).

X. PROCEDURES ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES DANS LE CADRE DU PROJET

10.1. Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires

L'objectif de cette procédure est de faire en sorte que l'OOAS ait le pouvoir contractuel d'assurer la surveillance des fournisseurs et prestataires (par exemple des consultants, des experts techniques, des fournisseurs d'équipements électroniques, médicaux, etc.) et de prendre des mesures à leur encontre en cas de non-respect des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- L'OOAS mettra à disposition la documentation pertinente pour faire connaître aux fournisseurs et prestataires les conditions requises pour une mise en œuvre efficace des procédures de gestion de la main-d'œuvre.
- L'OOAS inclura les dispositions du PEES, des procédures de gestion de la main-d'œuvre et d'autres documents pertinents dans la section Cahier des charges du dossier d'appel d'offres. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer à ce cahier des charges.
- Les fournisseurs et prestataires sensibiliseront les travailleurs au Code de conduite.
- Les fournisseurs et prestataires démontreront l'existence de mesures de santé et sécurité au travail et de procédures de préparation aux situations d'urgence.
- L'OOAS assurera le suivi de la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales prévues dans le cadre du marché lors de ses visites régulières sur le chantier sur la base des rapports des fournisseurs et prestataires ou des consultants externes recrutés pour le contrôle ou la supervision des travaux, le cas échéant. S'il y a lieu, l'OOAS peut suspendre le paiement d'un fournisseur ou prestataire ou utiliser d'autres moyens de recours prévus par le contrat, le cas échéant, jusqu'à ce que des mesures correctives soient appliquées en cas de manquement grave aux procédures de gestion de la main-d'œuvre, comme le défaut de signalement d'incidents et d'accidents à l'OOAS.

10.2. Procédures concernant les fournisseurs principaux

L'objectif de ces procédures est de s'assurer que les risques pour la main-d'œuvre, en particulier le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que les graves problèmes de sécurité que

pourraient rencontrer les travailleurs des fournisseurs principaux sur le projet, sont maîtrisés. L'OOAS et tous les fournisseurs et prestataires prendront les mesures suivantes :

- S'approvisionner auprès de fournisseurs légalement constitués.
- Dans la mesure du possible, faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer que les fournisseurs principaux vérifient l'âge de leurs travailleurs, n'ont pas recours à la force ou à la contrainte pour recruter leur main-d'œuvre et maintiennent des systèmes élémentaires de santé et sécurité au travail.

XI. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Des griefs peuvent naître entre les travailleurs et les employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Ils peuvent résulter : d'un désaccord sur les termes du contrat, d'une rupture abusive du contrat, du harcèlement sexuel, de l'abus et exploitation sexuelle, d'un retard de paiement des salaires et de mauvaises conditions de travail etc.

Les mécanismes de gestion de ces griefs sont définis dans les textes cités plus haut 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 (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 travailleurs régis par le contrat de 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.

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

11.1. Règlement du conflit individuel de travail

Pour le personnel du projet recruté et employé sous le régime juridique des contrats de travail nationaux

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

- *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'organe de médiation compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer la Conciliation.
- • A défaut de conciliation, l'Inspection du Travail dresse un PV de non conciliation qu'il remet aux Parties à charge pour elle de saisir, le cas échéant, la juridiction nationale compétente en matière de conflit du travail.

Pour le personnel du projet recruté par la CEDEAO et employé sous le régime juridique des contrats de consultants nationaux.

Une tentative de règlement à l'amiable du conflit est obligatoirement envisagé avec l'implication du Chef de l'Institution. Le règlement à l'amiable est constaté dans un PV signé des parties en autant d'originiaux que de parties en conflit.

L'échec de la tentative de règlement du litige à l'amiable est Constaté dans un PV de non résolution du litige dont copie est signée par chaque partie à laquelle est remis un original du document.

L'échec du règlement à l'amiable ouvre la voie à la saisine par la partie la plus diligente, de la Cour de justice de la CEDEAO, qui tranchera conformément aux textes communautaires établissant la Cour et précisant la procédure suivie devant elle.

11.2. Règlement de conflit collectif

Pour un collectif de personnel du projet recruté et employé sous le régime juridique des contrats de travail nationaux

La procédure suivie est la même que celle applicable aux conflits individuels. Une personne partie au litige doit être investie du pouvoir d'ester en justice pour le compte du collectif préalablement constitué.

Pour un collectif de personnel du projet recruté par la CEDEAO et employé sous le régime juridique des contrats de consultants nationaux.

La procédure à suivre est identique à celle décrite ci-dessus pour les conflits individuels impliquant cette catégorie de personnel. Un Collectif doit être créé et mandat d'ester en justice en son nom doit être délivré à l'un de ses membres.

11.3. Mécanisme de gestion des plaintes dans le cadre du projet SSR

Un mécanisme de gestion des plaintes sera établi spécifiquement pour les travailleurs du projet conformément au processus décrit ci-dessous. Ce mécanisme utilisera des moyens adaptés à la culture locale pour répondre aux préoccupations des travailleurs directs et contractuels. Les procédures d'enregistrement des plaintes et des griefs sont définies, ainsi que les délais de traitement dans chaque cas. Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes qui les concerne lors de leur recrutement, et leur droit de recours, la confidentialité des procédures et la protection contre des représailles éventuelles de la part de l'employeur seront indiqués dans le contrat.

Plaintes courantes

La procédure prévue par le Mécanisme de gestion des plaintes est la suivante :

- Tout travailleur peut déposer une plainte en personne ou par téléphone, par message texte, par poste ou par courriel (y compris anonymement si nécessaire) auprès du fournisseur ou du prestataire qui est le premier référent pour l'information et les plaintes. Lorsqu'une plainte a été traitée de manière satisfaisante pour le travailleur lésé ou pour le fournisseur/prestataire dans un délai d'une semaine à compter de sa date de réception, l'incident et la suite qui y aura été donnée font l'objet de procès-verbaux qui seront communiqués aux [parties responsables au sein de l'OOAS] sur une base mensuelle.
- Lorsque la plainte n'est pas traitée au bout d'une semaine, le fournisseur ou le prestataire (ou le plaignant directement) transfère le dossier aux [parties responsables au sein de l'OOAS – au niveau du site ou à l'échelon local ou régional]. Les [parties responsables au sein de l'OOAS – au niveau du site ou à l'échelon local ou régional] s'emploieront à la traiter et la juger, puis rendront compte au travailleur concerné dans les meilleurs délais, en particulier si la plainte est liée à une situation d'urgence qui est susceptible de causer un préjudice à la personne ou de la mettre en danger, comme le manque d'EPI nécessaires pour prévenir la propagation de la COVID-19. S'agissant des plaintes non urgentes, les [parties responsables au sein de l'OOAS – au niveau du site ou à l'échelon local ou régional] s'efforceront de les traiter dans un délai de deux semaines. Pour les plaintes traitées de manière satisfaisante par les [parties responsables au sein de l'OOAS – au niveau du site ou à l'échelon local ou régional], l'incident et la suite qui y aura été donnée seront consignés par les parties responsables au sein de l'OOAS – au niveau du site ou à l'échelon local ou régional] dans des procès-verbaux qui seront transmis mensuellement aux [parties responsables de l'organisme d'exécution au niveau national dans le cadre de rapports réguliers. Lorsque la plainte n'a pas pu être jugée, les parties responsables au sein de l'organisme d'exécution – au niveau du site ou à l'échelon d'une localité ou d'une région] la transféreront aux parties responsables de l'organisme d'exécution au niveau national pour qu'elles prennent des mesures supplémentaires ou une décision définitive.

Les travailleurs conserveront le droit d'engager des poursuites judiciaires, conformément au droit national du travail.

Au niveau [des parties responsables de l'organisme d'exécution au niveau national] chaque dossier de plainte devrait recevoir un numéro unique indiquant l'année à laquelle la plainte a été reçue, ainsi que l'ordre et le lieu d'enregistrement de celle-ci. Les dossiers de plainte (lettre, courriel, compte rendu de conversations) doivent être conservés ensemble, par voie électronique ou sur papier. L'[organisme d'exécution] nommera un référent du Mécanisme de gestion des

plaintes des travailleurs qui sera chargé de passer l'ensemble des plaintes en revue tous les mois afin de recenser les problèmes communs et d'y donner suite. Ce référent s'occupera également de la supervision, du suivi et de l'établissement de rapports sur le Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Plaintes graves

Si un travailleur est victime de mauvais traitements graves, tels que harcèlement, intimidation, abus, violence, discrimination ou injustice sur le lieu de travail, il peut le signaler directement au fournisseur/prestataire ou [à l'organisme d'exécution – à différents niveaux], oralement ou par écrit. Le fournisseur ou le prestataire transfère immédiatement le dossier à [l'organisme d'exécution]. L'[organisme d'exécution] enquête sans délai sur ce dossier en préservant la confidentialité des informations et l'anonymat du travailleur.

Dès l'entrée en vigueur du projet, [l'organisme d'exécution] désignera un ou plusieurs référent(s) pour les plaintes graves. Ces référents recevront une formation aux techniques d'enquête sur des plaintes relatives à des faits graves, aux lois et règlements pertinents et aux normes de la Banque mondiale, notamment concernant les droits des plaignants. [L'organisme d'exécution] et la Banque mondiale définiront conjointement des rôles, responsabilités et procédures adaptées à la culture et la situation locales pour cette fonction.

Dans le cas où un travailleur direct ou un agent de l'État est victime de faits graves, il peut contacter directement le référent pour les plaintes graves, oralement ou par écrit.

Toutes les plaintes reçues seront enregistrées et tenues confidentielles. À des fins statistiques, les dossiers seront anonymisés et regroupés pour éviter que soient identifiées les personnes impliquées.

11.4. Code de conduite

La Coordination du projet va établir un code de conduite qui sera utilisé dans le cadre du projet. Lorsqu'on a recours à une procédure d'appel d'offres international faisant intervenir des dossiers types d'appel d'offres de la Banque mondiale, ceux-ci comportent déjà un code de conduite qui doit être appliqué tel quel. Lorsqu'une procédure d'appel d'offres national est utilisée pour recruter des fournisseurs et prestataires, un code de conduite de base devrait être inclus dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre et le dossier d'appel d'offres.

Le code de conduite fourni ci-dessous, peut être traduit en langues locales pour les travailleurs communautaires et affiché sur un tableau .:

- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur origine ethnique, leur langue, leur religion, leur opinion politique ou autre, leur nationalité, leur classe sociale, leur statut au regard de la citoyenneté, leur patrimoine, leur handicap éventuel, leur filiation ou de toute autre situation.

- Ne pas faire usage d'un langage ou d'un comportement qui serait inapproprié, s'apparenterait à du harcèlement ou serait abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement inapproprié.
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec des membres de la collectivité.
- Ne pas échanger de faveurs sexuelles ou avoir d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- Ne pas s'engager dans une quelconque activité qui consiste à payer pour des relations sexuelles avec des membres des communautés riveraines du lieu de travail.
- Signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs tout acte de violence sexiste présumée ou réelle perpétré par un collègue contre une personne de tout genre ou toute violation du présent Code de conduite.
- Utiliser à bon escient les ordinateurs, les téléphones mobiles ou les caméscopes numériques, et ne jamais exploiter ou harceler les femmes, les enfants ou une personne vulnérable par le biais de ces médias.
- Se conformer à toutes les lois locales pertinentes.

Se livrer à l'une quelconque des activités illicites mentionnées ci-dessus peut être un motif de licenciement, de responsabilité pénale et/ou de sanctions d'autre nature

XII. GESTION DES FOURNISSEURS ET DES CONSULTANTS

Le projet utilisera les dossiers types de passation de marchés version actuelle disponible sur le site www.worldbank.org/procurement/standarddocuments.

Ces différents documents prennent en compte les normes de sauvegarde environnementales et sociales.

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

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les tiers (fournisseurs/PIs et consultants) seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la politique nationale et aux directives de la CEDEAO ou des procédures de Nations Unies 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 en accord avec les dispositions de du cadre environnemental et social pour les opérations de FPI NES no 2 : Emploi et conditions de travail (dernière édition) de la Banque mondiale relatives à la gestion de la main-d'œuvre.

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

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

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 personne ayant été jugée coupable de trafic humain ne sera employée sur le projet.

XIII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS ET DES CONSULTANTS

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

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

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.