

RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE



Union-Discipline-Travail

-----  
Ministère d'Etat, Ministère de l'Agriculture du Développement Rural et  
des Productions Vivrières



-----  
**PROJET DE DEVELOPPEMENT DURABLE DE LA  
CHAINE DE VALEUR DE L'ANACARDE (ProDCA)**

-----  
**Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre  
(PGMO)**

Août 2024

## SOMMAIRE

<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>5</b>
<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>6</b>
<b>1. CONTEXTE ET OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE</b> .....	<b>6</b>
1.1. Contexte et justification des Procédures de Mobilisation de la Main d'Œuvre .....	6
1.2. Objectifs du document des procédures de gestion de la main d'œuvre .....	8
<b>2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU ProDCA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Contexte et justification des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre .....	8
2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet.....	9
2.2.1. Travailleurs directs.....	9
2.2.2. Travailleurs contractuels.....	10
2.2.3. Employés des fournisseurs principaux .....	10
2.2.4. Travailleurs migrants .....	10
<b>3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE</b> .....	<b>10</b>
3.1 Principales composantes et activités du projet.....	10
3.2 Principaux facteurs de risques liés à la mobilisation de la main-d'œuvre.....	12
3.3 Principaux risques liés à la mobilisation de la main d'œuvre.....	15
3. 4. Principales mesures de prévention et de protection contre les risques liés de la main-d'œuvre ...	18
<b>4. APERÇU DU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE IVOIRIEN DU TRAVAIL : THÈMES ET CONDITIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>18</b>
4.1. Contrat et conditions de travail.....	19
4.1.1. Contrat.....	19
4.1.2. Temps de travail .....	19
4.1.3. Liberté d'association .....	20
4.2. Contrat rémunérations et avantages sociaux.....	20
<b>5. APPERCU SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	<b>20</b>
5.1. Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions .....	21
5.2. Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail.....	22
5.3. Conventions clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire.....	23
<b>6. PERSONNEL RESPONSABLE</b> .....	<b>25</b>
<b>7. POLITIQUES ET PROCÉDURES</b> .....	<b>26</b>
7.1. Politiques générales sur la gestion des conditions, de la santé et de la sécurité au travail.....	26
7.2. Principales dispositions et mesures et prévention et de gestion des risques pour la main-d'œuvre	

<b>7.3.</b>	<b>Principales dispositions et mesures et prévention et de gestion des risques pour la main-d'œuvre</b>	<b>28</b>
<b>7.4.</b>	<b>Quelques mesures spécifiques relatives à la prévention et la gestion des risques</b>	<b>28</b>
7.4.1.	Affichage et signalisation	29
7.4.2.	Sécurité incendie	29
7.4.3.	Bruit et vibrations	30
7.4.4.	Formations à la sécurité	30
7.4.5.	Equipements de Protection Individuelle (EPI)	32
<b>7.5.</b>	<b>Procédures de gestion des situations d'urgence</b>	<b>32</b>
<b>8.</b>	<b>ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI</b>	<b>33</b>
<b>9.</b>	<b>CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET</b>	<b>33</b>
<b>9.1.</b>	<b>Obligations contractuelles de l'employeur</b>	<b>34</b>
<b>9.2.</b>	<b>Recrutement des travailleurs</b>	<b>34</b>
<b>9.3.</b>	<b>Contrats de travail</b>	<b>34</b>
<b>9.4.</b>	<b>Rémunérations et avantages sociaux</b>	<b>35</b>
9.4.1.	Salaires	35
9.4.2.	Paiement des heures supplémentaires	35
9.4.3.	Salaires et retenues à la source	35
<b>9.5.</b>	<b>Travail forcé</b>	<b>36</b>
<b>9.6.</b>	<b>Non- discrimination et égalité des chances</b>	<b>36</b>
<b>9.7.</b>	<b>Inclusion du Genre</b>	<b>36</b>
9.7.1.	Principes	36
9.7.2.	Actions	37
<b>9.8.</b>	<b>Liberté syndicale et liberté d'association</b>	<b>37</b>
<b>9.9.</b>	<b>Dispositions relatives au travail des enfants</b>	<b>37</b>
<b>9.10.</b>	<b>Sanctions disciplinaires</b>	<b>38</b>
9.10.1.	Conditions	38
9.10.2.	Refus de la sanction	39
9.10.3.	Sanctions applicables	39
<b>10.</b>	<b>MÉCANISME DE GESTION DES RECLAMATIONS</b>	<b>39</b>
<b>10.1.</b>	<b>Généralités</b>	<b>39</b>
<b>10.2.</b>	<b>Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d'œuvre</b>	<b>40</b>
<b>10.3.</b>	<b>Processus de gestion des réclamations</b>	<b>41</b>
<b>10.3.</b>	<b>Cas de conflits de travail internes</b>	<b>44</b>
<b>11.</b>	<b>GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES</b>	<b>45</b>

<b>12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....</b>	<b>46</b>
<b>13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....</b>	<b>46</b>
<b>DOCUMENTS DE REFERENCE .....</b>	<b>47</b>
ANNEXES .....	48
ANNEXE I : SYNTHÈSE DE TEXTES APPLICABLES AU PROJET EN MATIÈRE DE CONDITIONS SANTÉ ET SECURITE DE LA MAIN D'ŒUVRE .....	49
ANNEXE II : CANEVAS DE CODE DE CONDUITE.....	52

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Personnel minimum de l'UCP ProDCA .....	9
<b>Tableau 2:</b> Composantes et activités susceptibles de causer des risques en termes de santé et sécurité pour la main-d'œuvre.....	10
Tableau 3 : Principaux facteurs de risques et risques liés à la main-d'œuvre .....	12
Tableau 4 : principaux risques auxquels sera exposés la main-d'œuvre.....	15
Tableau 5 : Convention clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire .....	23
Tableau 6 : Processus de gestion des réclamations.....	41

## PRÉAMBULE

Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale entré en vigueur le 1er octobre 2018, prévoit diverses dispositions applicables aux pays membres emprunteurs pour tous les projets d'investissement financés par l'Institution. Ces dispositions sont regroupées dans des Normes Environnementales et sociales (NES).

Il s'agit notamment des :

- NES 1 « Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux » ;
- NES 2 « Emploi et conditions de travail » ;
- NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution » ;
- NES 4 « Santé et sécurité des populations » ;
- NES 5 « Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire » ;
- NES 6 « Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques » ;
- NES 8 « Patrimoine culturelle »,
- NES 9 « Intermédiaires financiers » et,
- NES 10 « Mobilisation des parties prenantes et informations ».

Ces normes à la différence des politiques de sauvegardes environnementales et sociales, comportent davantage de mesures qui visent à maximiser, entre autres, la sécurité des populations et des travailleurs sur les sites des travaux, en offrant un cadre de travail sûr et sain. Ils devront progressivement remplacer la plupart des Politiques Opérationnelles / Procédures de la Banque (PO/PB), jusque-là utilisées pour assurer la conformité environnementale et sociale des projets d'investissement financés par la Banque mondiale.

En élaborant le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre, le ProDCA choisit de s'engager avec ce nouveau cadre et énonce ainsi résolument, la prise en compte de la sécurité et des intérêts des populations et des travailleurs y compris la prévention contre l'EAS/HS dans sa mise en œuvre.

## 1. CONTEXTE ET OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

### 1.1. Contexte et justification des Procédures de Mobilisation de la Main d'Œuvre

Le Projet de Développement Durable de la Chaîne de valeur de l'Anacarde (ProDCA) s'inscrit dans la poursuite du financement du Projet de Promotion de la Compétitivité de la chaîne de valeur Anacarde (PPCA). En effet, les acquis de la mise en œuvre du PPCA seront capitalisés par la formulation d'une phase additionnelle. Cependant, au regard du nouveau Cadre Environnemental et Social de la Banque, cette phase additionnelle a été muée en un nouveau projet s'inscrivant dans la continuité du PPCA avec un nouveau guichet de financement adapté.

La mise en œuvre de ce projet sera orientée sur (i) l'amélioration de la qualité des noix brutes de cajou, et (ii) la durabilité en prenant en compte les problématiques liées à la gestion de l'environnement, la sécurité alimentaire et le financement.

Par ailleurs, le Projet de Développement Durable de la Chaîne de valeur de l'Anacarde (ProDCA) s'articulera autour de 3 angles que sont : (i) la durabilité Economique des producteurs agricoles (disposer de revenus décents dans le cadre de son activité de producteur de noix et de pomme de cajou) d'une part et des industriels de la transformation (mettre à disposition des produits compétitifs au plan mondial) d'autre part ; (ii) la durabilité Environnementale sur tout le long de la chaîne de valeurs ; et (iii) la durabilité Institutionnelle (autonomie fonctionnelle et légitimité des institutions impliquées dans la chaîne de valeurs).

Bien que les activités du ProDCA soient inscrites dans un cadre de consolidation et d'amélioration des activités du PPCA, ses principaux objectifs sont :

- finaliser et assurer la mise en exploitation de certains sous-projets (Centre de Valorisation des Coques et du HUB Logistique de Yamoussoukro ; Centres de Développement de Cajou de Sanankoro et de Koflandé ; zones agro-industrielles dédiées à l'anacarde à Korhogo, Bondoukou et Séguéla y compris la mise en place de leurs centres de vie) ;
- consolider les acquis du projet à travers :

- l'accroissement des capacités de stockage des Noix Brutes et Amandes de Cajou (NBAC) à travers la construction d'entrepôts centraux de stockage de grandes capacités ;
- la construction de HUB Logistiques régionaux (plateforme de services dédiés aux activités de la filière anacarde) ;
- la construction de CVC régionaux complémentaires ;
- l'appui aux organisations de producteurs et aux petits et moyens transformateurs pour l'assise et la maîtrise de tous les cycles de leurs activités ;
- l'accompagnement des équipementiers et des industriels pour l'accroissement de la capacité nationale de transformation des produits de l'anacardier (pommes et noix) ;
- l'optimisation de la production des vergers et la qualité des NBC avec les résultats des recherches scientifiques ; et
- l'homologation de biopesticides applicables à la filière.

Pour l'atteinte de ses objectifs, le projet s'articule autour de trois (3) principales composantes que sont :

- **Composante 1 : Renforcement institutionnel et gouvernance de la chaîne de valeur.** Cette composante a pour objectif de mettre en place un environnement propice à la mise en place d'une filière anacarde durable et compétitive en Côte d'Ivoire. ;(i) « Renforcement institutionnel et gouvernance du secteur de la noix de cajou » ;(ii) « Amélioration des technologies de la chaîne de valeur de la noix de cajou » ; (iii) « Amélioration des mécanismes institutionnels pour accroître la valeur ajoutée de la noix de cajou » ;
- **Composante 2: Amélioration de la productivité des vergers et de la qualité des noix brutes et des produits dérivés du cajou,** (i) « Appui à la recherche nationale sur la noix de cajou ; Cette sous-composante sert d'épine dorsale scientifique au secteur de la noix de cajou, soutenant la mise à jour de la recherche de pointe, l'innovation et l'identification de pratiques durables » ; (ii) « **Diffusion de technologies de production améliorées.** L'objectif de cette sous-composante est que les acteurs de la chaîne de valeur de la noix de cajou adoptent des techniques et des pratiques innovantes, résilientes et durables » ;
- **Composante 3: Soutien à l'investissement privé dans les infrastructures post-récolte et de transformation;** (i) « Développement de l'infrastructure post-récolte et de transformation. Cette sous-composante conduira à une Augmentation du volume et de la valeur ajoutée de la noix de cajou transformée localement » ; (ii) « accès au capital d'investissement et aux instruments de gestion des risques. La sous-composante comprend les interventions visant à accroître le volume des investissements durables dans la transformation de la noix de cajou » ;
- **Composante 4 : Coordination, suivi et gestion des connaissances du projet.**

Au regard des orientations et des activités qui seront réalisées et conformément aux dispositions du Cadre Environnemental et Social, le ProDCA a été classé en catégorie de « Risque substantiel <sup>1</sup> » selon les critères de classification environnementale et sociale de la Banque mondiale et la législation nationale.

Par conséquent, dans le cadre de la mise en œuvre du ProDCA, en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'outil approprié 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 notamment la **NES n°2 - Emploi et conditions de travail**, 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 permettra de traiter de manière équitable les travailleurs en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

---

<sup>1</sup> Projet d'envergure et conception moins complexe ; emplacements moins sensibles ; quelques risques importants ; quelques préoccupations significatives quant aux capacités.

## 1.2. Objectifs du document des procédures de gestion de la main d'œuvre

L'objectif principal du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire (Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail) et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et des conventions de l'OIT fondamentales ratifiées par la Côte d'Ivoire, ainsi que les autres normes internationales relatives à l'emploi et aux conditions de travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet. Si la législation ivoirienne ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre, les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale exigent d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) qui s'appliquent au projet.

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

Ces procédures, présentées ci-dessous, décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire et de la NES n°2 de la Banque mondiale. De manière spécifique, les objectifs visés par ces procédures sont de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, et les travailleurs migrants, etc. ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

## 2. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU ProDCA

### 2.1. Contexte et justification des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

Dans le cadre de la mise en œuvre du ProDCA, peut-être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'études, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les réglementations ivoiriennes. Conformément au code du travail, les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du ProDCA 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.

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

La mobilisation de tous ces acteurs nécessite l'élaboration des PGMO au regard des risques sécuritaires liés à certaines activités du projet.



## 2.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

### 2.2.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs, désignent par définition, toutes personnes employées directement par l'Unité de Coordination du Projet pour effectuer des tâches qui leur seront assignées. Ils comprendront, de ce fait, les travailleurs, tous types confondus de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et les consultants que le projet va contracter directement pour effectuer des travaux du projet.

À ce stade de préparation, le nombre estimé de ces travailleurs directs n'est pas encore défini, mais l'UCP devrait être vraisemblablement constitué d'une vingtaine de personnes en plus des consultants à recruter en fonction des spécialisations requises pour chaque sous-composante du projet.

Tableau 1 : Personnel minimum de l'UCP ProDCA

Nombre	Types d'emplois	Compétences requises
01	Coordonnateur général	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets
01	Coordonnateur Adjoint Transformation	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets et en procédé de transformation
01	Coordonnateur Adjoint Production	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets et en système de production
01	Spécialiste en passation des marchés	Connaissances en procédures de passation des marchés
01	Assistant en passation de marché	Connaissances en procédures de passation des marchés
01	Responsable Financier et Comptable	Connaissances en Finances et en comptabilité
01	Chef Comptable	Maitrise des procédures comptables
03	Assistants comptables	Connaissance des procédures comptables
01	Assistant Facilitation de Financement	Connaissance en finances
01	Spécialiste en Sauvegardes environnementales	Connaissances des normes environnementales et sociales.
01	Spécialiste en Sauvegardes sociales	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales
01	Assistant en Sauvegardes environnementales	Connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Hygiène et Sécurité et sécurité incendie etc.
01	Assistant en Sauvegardes sociales	Sociologue, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales,
01	Spécialiste Suivi-Evaluation	Connaissances en Suivi – Évaluation
01	Spécialiste Infrastructures Rurales	Connaissances en génie civil
01	Spécialiste Infrastructures Industrielles	Connaissances en génie industriel
01	Assistant Infrastructures Industrielles	Connaissances en infrastructure industrielle
01	Spécialiste OPA	Connaissances en gestion des organisations agricoles
01	Spécialiste Vulgarisation Agricole	Connaissances en agronomie
01	Spécialiste Assistance Technique Industrielle	Connaissances en procédés industriels et valorisation des produits agricoles
01	Spécialiste Communication	Connaissances en communication et techniques de sensibilisation et connaissances en matière de Genre et d'EAS/HS.
01	Responsable Informatique	Connaissances en Informatique
02	Assistant en production	Agroéconomiste, Connaissances du secteur de la production

Nombre	Types d'emplois	Compétences requises
01	Assistant en transformation	Agroéconomiste, connaissance du secteur de la transformation
01	Spécialiste Recherche et Développement	Connaissances en agronomie et toutes expériences équivalentes
01	Assistants de direction	Connaissance en gestion du secrétariat
01	Secrétaire d'appui	Connaissance en gestion du secrétariat
02	Conducteurs de véhicules administratifs	Permis de conduire, Expérience avérée en conduite de Véhicules Administratifs
05	Agents chargés du ménage	Expériences en manipulation des produits d'entretien
<b>Total travailleurs : 37</b>		

### 2.2.2. Travailleurs contractuels

Conformément à la catégorisation stipulée dans les NES 2 de la Banque, des travailleurs contractuels, travailleront dans le cadre du projet. Ce sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (cabinets, parties prenantes du projet, entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. À ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini. L'effectif du personnel contractuel étant directement lié au volume d'activités. Dans le cadre du projet, les travailleurs contractuels seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme des plaintes mis en place par l'UCP. Toutefois, il sera exigé aux tiers de mettre en place leur propre mécanisme de gestion des plaintes et feedback qui sera suivi par les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l'UCP.

### 2.2.3. Employés des fournisseurs principaux

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

### 2.2.4. Travailleurs migrants

Parmi les travailleurs employés par les structures/ organes d'exécution (publiques et communautaires), les consultants, les fournisseurs, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. Les dispositions en la matière seront respectées de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité. Les travailleurs migrants doivent disposer au moins d'un document officiel de leur identification. Ces travailleurs seront soumis aux mêmes dispositions qu'aux travailleurs non migrants. Des dispositions seront prises en termes de répartition du nombre d'emplois disponibles par rapport aux travailleurs potentiels au sein des communautés et du nombre de travailleurs migrants afin de prévenir tout risque de conflits. Des actions de sensibilisation et d'informations seront réalisées auprès des communautés et auprès des travailleurs migrants afin de s'assurer d'une paisible cohabitation.

## 3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

### 3.1 Principales composantes et activités du projet

**Tableau 2:** Composantes et activités susceptibles de causer des risques en termes de santé et sécurité pour la main-d'œuvre

COMPOSANTE ET OBJECTIF	SOUS-COMPOSANTE	N°	ACTIVITES
<b>Composante 1</b> : renforcement institutionnel et gouvernance de la chaîne de valeur	<b>Sous-composante 1.1</b> : Renforcement institutionnel et gouvernance du secteur de la noix de cajou	1.1.2	Amélioration de la traçabilité de la chaîne de cajou / Recensement général des producteurs d'anacarde et de leurs exploitations
	<b>Sous-composante 1.2</b> : Amélioration des technologies de la chaîne de valeur de la noix de cajou	1.2.1	Soutien à la mise à niveau technologique de CITA (installation et utilisation des équipements)
<b>Composante 2</b> : amélioration de la productivité de la noix de cajou	<b>Sous-composante 2.1</b> : Appui à la recherche nationale sur la noix de cajou	2.1.1.	Contribution à la mise en œuvre d'activités d'adaptation pédoclimatique (activités de zonage pédoclimatique dans la zone de production d'anacarde avec interventions dans des vergers d'anacardiens) et coordination du programme national de recherche sur la noix de cajou - PNRA (avec interventions de recherches dans des vergers d'anacardiens)
		2.1.2	
	<b>Sous-composante 2.2</b> : Diffusion de technologies de production améliorées	2.1.5	Promotion de la lutte intégrée contre les ravageurs et les maladies de l'anacardier (développement et mise en œuvre de stratégies lutte contre les nuisibles dans les vergers d'anacardiens et l'opérationnalisation du système de surveillance sanitaire intégré)
<b>COMPOSANTE 3</b> : Soutien à l'investissement privé dans les infrastructures post-récoltes et de transformation	<b>Sous-composante 3.1</b> : Développement de l'infrastructure post-récolte et de transformation	2.2.2	Facilitation de l'accès des producteurs aux services agricoles spécialisés (avec le financement des activités de mécanismes de partage des coûts y compris les activités de réhabilitation des vergers)
		3.1.2,	Mise à niveau des ZAI de Korhogo, Bondoukou et Séguéla ; aménagement des Centres de Valorisation des Coques (CVC) ; aménagement des Centres de Services Hub (CSH) et Magasins Centraux (MC) dans les zones de production (travaux d'aménagements et exploitation des dites infrastructures)
		3.1.3 et	
3.1.4			
<b>COMPOSANTE 4</b> : Coordination, suivi et gestion des connaissances du projet	-	-	Missions de suivi et supervision d'activités du projet (voyages et interventions sur les différents sites faisant l'objet d'activités dont des chantiers de travaux, des vergers d'anacardiens ; les échanges avec les différentes parties prenantes du projet à travers des réunions, ateliers, etc. ; activités de communication et de promotions des activités du projet, des produits dérivés de l'anacarde, etc.)

Au regard des activités décrites dans le tableau 3 ci-dessus, les principaux risques en termes de santé et sécurité pour la main-d'œuvre sont liés à l'ensemble des activités des trois composantes, à savoir :

- **la composante 1 (renforcement institutionnel et gouvernance de la chaîne de valeur)** avec ses activités de: (i) «Améliorer la traçabilité de la chaîne de la noix de cajou. Le projet réalisera un recensement géoréférencé complet de tous les acteurs de la chaîne de valeur de la noix de cajou (500 000 à 600 000 individus). Un système de traçabilité robuste sera étendu et renforcé jusqu'au « dernier kilomètre ». Il sera accessible aux agriculteurs, à leurs organisations, ainsi qu'aux autres acteurs impliqués dans les décisions de commercialisation et d'investissement.» ; «Étude sur les évaluations des réglementations, des politiques et des licences requises pour la vente, l'achat et le commerce des produits de la noix de cajou», (ii) «Mise en place d'un Etablissement Technique de Formation Professionnelle (ETFP)»,(iii) «Mise en place d'un atelier de fabrication et d'assemblage d'équipements de transformation du cajou», (iv) «Mise

en place d'un laboratoire central d'analyses chimiques et physiques», (v) «Mise en place d'incubateurs de développement de produits dérivés de l'anacarde»; (vi) «Fournir un ensemble intégré d'assistance technique aux entreprises participantes (planification, accès, fourniture et suivi du financement climatique au niveau opérationnel).».

- la **composante 2 (Composante 2 : Amélioration de la productivité des vergers et de la qualité des noix brutes et des produits dérivés du cajou )** avec les activités comme, (i) «Création de matériel végétal amélioré», (ii) «Valorisation des résultats de l'anacarde à travers la réalisation des travaux de construction des infrastructures de base de deux (2) Centres de Développement du Cajou (CDC) » ;
- la **composante 3**:(Appui à l'investissement privé dans les infrastructures post-récoltes et de transformation) avec les activités suivante:(i) «Aménagement de plateformes agroindustrielles» ,(ii) «Mise à niveau des ZAI de Korhogo, Bondoukou et Séguéla», (iii) «Aménagement du Centre de Valorisation des Coques», (iv) «Aménagement des Centres de Services Hub (CSH) et Magasins Centraux (MC) dans les zones de production».

### 3.2 Principaux facteurs de risques liés à la mobilisation de la main-d'œuvre

Les principaux facteurs de risques identifiés dans le cadre du ProDCA concernent essentiellement : les conditions de travail et d'emploi, la discrimination et l'inégalité des chances, les VBG particulièrement l'exploitation, abus et harcèlements sexuels, l'organisation des travailleurs, le travail des enfants, le travail forcé et la santé et sécurité au travail (SST), ainsi que la nature des contrats. Bien que le code du travail ivoirien reconnaisse le type de contrat verbal (article 42, du chapitre 3 : du contrat de travail de la Loi 2012-45 du 25 septembre 2012), pour faciliter une meilleure prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du ProDCA, il sera fait obligation, à tous les Entrepreneurs et les fournisseurs principaux de passer un contrat formel à tous les travailleurs du projet quelles que soient la durée et la nature des prestations à fournir. Le tableau ci-après illustre les principaux facteurs de risques liés à la main-d'œuvre.

Tableau 3 : Principaux facteurs de risques et risques liés à la main-d'œuvre

N°	FACTEURS DE RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
1	Conditions de travail et d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ;</li> <li>- Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;</li> <li>- Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ;</li> <li>- Faible, voire non-prévention et protection des travailleurs contre les risques liés aux bruits, odeurs, fumées, poussières, etc. (troubles auditifs, infections respiratoires, etc.) ;</li> <li>- Risques d'EAS / HS notamment pour les femmes.</li> </ul>
2	Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, entre autres, la nationalité, le genre ou l'appartenance à d'autres régions ivoiriennes;</li> <li>- Non-respect de l'accès à l'information sur les droits de travail ;</li> <li>- Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants) ;</li> <li>- Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG) particulièrement les EAS commis par les travailleurs du projet sur les bénéficiaires et les HS commis entre travailleurs.</li> </ul>
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ;</li> <li>- Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;</li> </ul>

N°	FACTEURS DE RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.</li> </ul>
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale, aux obligations selon les conventions internationales de l'Organisation International du Travail (OIT) adoptées par la Côte d'Ivoire et à la NES 2 ;</li> <li>- Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : <i>préjudiciable à leur santé, compromettre ou entraver leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Il s'agit entre autres des pires formes de travail mentionnées dans l'arrêté N° 2017-017 du 02 Juin 2017.</i></li> </ul>
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré ;</li> <li>- Emploi de victime de trafic humain.</li> </ul>
6	Santé et Sécurité au Travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques professionnels liés aux travaux du projet notamment les accidents de trajet, les chutes de hauteur, la manutention (utilisation d'engin de chantier et de levage), exposition au bruit et vibration, atteinte à l'intégrité physique ou troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire, etc. chez le personnel de l'UCP et des entrepreneurs ;</li> <li>- Risque d'accident et traumatismes physiques et psychologiques associés lors des trajets ou lors de missions de terrain ;</li> <li>- Risque lié à la manutention manuelle (transport de charge, béquillage...) entraînant les Troubles musculosquelettiques,</li> <li>- Exposition des travailleurs à des produits chimiques et aux polluants, (peintures, solvants, ciment, résines, peintures, enduits, huiles, enrobés, etc.) par : l'inhalation (produits respirés), l'absorption accidentelle (produits en contact avec la peau et les yeux) et l'ingestion (produits mangés ou bus), etc. ;</li> <li>- Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</li> <li>- Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</li> <li>- Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</li> <li>- Risque d'incendie ou d'explosion dû à l'ignition de combustibles par une flamme ou un point, risque d'intoxication, d'asphyxie et de brûlures ;</li> <li>- Propagation des MST, y compris le Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immunodéficience Acquis (VIH/SIDA) en cas de comportements sexuels risqués ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</li> <li>- Accidents du travail par causes mécaniques dû à l'utilisation de diverses machines et équipements utilisés dans la transformation. etc. ;</li> <li>- Risques de maladie liés à la mauvaise gestion des déchets de tout type solide et liquide (dangereuses, ou spéciaux, médicaux, etc. ;</li> <li>- Propagation de maladies infectieuses telles que les IST, le VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués,</li> <li>- Propagation du Covid-19 liée au manque de respect des gestes barrières (lavage des mains, utilisations de gel hydroalcoolique ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène (par exemple la fièvre typhoïde) ;</li> <li>- Conflits liés à l'utilisation des ressources tels que l'eau et le foncier, les actes de vandalisme portant sur les équipements et produits acquis dans le cadre des activités du projet, l'atteinte accidentelle aux biens socio-économiques des communautés, etc. ;</li> </ul>

N°	FACTEURS DE RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atteinte à l'intégrité physique (agression), vol, troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire.</li> </ul>
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers</li> <li>- Sanctions (paiement de pénalités, mises en demeures et suspensions d'activités, etc.) des structures publiques compétentes (inspection du travail, caisse nationale de prévoyance sociale, etc.) liées au non-respect de la législation nationale du travail et des plans de gestion de la main d'œuvre dans les contrats ;</li> <li>- Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels.</li> </ul>

### 3.3 Principaux risques liés à la mobilisation de la main d'œuvre

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre qui sera mobilisée par le projet.

Tableau 4 : principaux risques auxquels sera exposés la main-d'œuvre

COMPOSANTE ET OBJECTIF	SOUS-COMPOSANTE	N°	ACTIVITES	Principaux risques pour la main d'œuvre
<b>Composante 1 :</b> renforcement institutionnel et gouvernance de la chaîne de valeur	<b>Sous-composante 1.1:</b> Renforcement institutionnel et gouvernance du secteur de la noix de cajou	1.1.2	Amélioration de la traçabilité de la chaîne de cajou / Recensement général des producteurs d'anacarde et de leurs exploitations	Conflits portant sur le non-recensement ou l'omission de certains producteurs (le faites de ne pas prendre en compte tous les producteurs d'une même zone ou région)
	<b>Sous-composante 1.2 :</b> Amélioration des technologies de la chaîne de valeur de la noix de cajou	1.2.1	Soutien à la mise à niveau technologique de CITA (installation et utilisation des équipements)	Risques professionnels liés à la manutention et installation des équipements notamment les accidents, les blessures les chutes d'objet, la manutention (utilisation d'engin de levage), exposition au bruit et vibration, atteinte à l'intégrité physique ou troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire, etc. chez le personnel de l'UCP et des entrepreneurs
<b>Composante 2 :</b> amélioration de la productivité de la noix de cajou	<b>Sous-composante 2.1:</b> Appui à la recherche nationale sur la noix de cajou	2.1.1. et 2.1.2	Contribution à la mise en œuvre d'activités d'adaptation pédoclimatique (activités de zonage pédoclimatique dans la zone de production d'anacarde avec interventions dans des vergers d'anacardiens) et coordination du programme national de recherche sur la noix de cajou - PNRA (avec interventions de recherches dans des vergers d'anacardiens)	- Risques de piqûres d'insectes ou de reptiles lors d'interventions dans les vergers d'anacardiens. - Risque de blessures par les branches d'arbres.
		2.1.5	Promotion de la lutte intégrée contre les ravageurs et les maladies de l'anacardier (développement et mise en œuvre de stratégies lutte contre les nuisibles dans les vergers	Risque de santé lié aux expositions à l'inhalation ou d'ingestion des produits (pesticides) de lutte contre les ravageurs

COMPOSANTE ET OBJECTIF	SOUS-COMPOSANTE	N°	ACTIVITES	Principaux risques pour la main d'œuvre
			d'anacardiens et l'opérationnalisation du système de surveillance sanitaire intégré)	
	<b>Sous-composante 2.2 :</b> Diffusion de technologies de production améliorées	2.2.2	Facilitation de l'accès des producteurs aux services agricoles spécialisés (avec le financement des activités de mécanismes de partage des coûts y compris les activités de réhabilitation des vergers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques de chute de hauteur, risque de chute d'objet (branches coupées), liés à la réhabilitation des vergers d'anacardiens ;</li> <li>- Risque de frustration pouvant occasionner des conflits, si tous les demandeurs n'ont pas été pris en compte.</li> </ul>
<b>COMPOSANTE 3 :</b> Soutien à l'investissement privé dans les infrastructures post-récoltes et de transformation	<b>Sous-composante 3.1 :</b> Développement de l'infrastructure post-récolte et de transformation	3.1.2, 3.1.3 et 3.1.4	Mise à niveau des ZAI de Korhogo, Bondoukou et Séguéla ; aménagement des Centres de Valorisation des Coques (CVC) ; aménagement des Centres de Services Hub (CSH) et Magasins Centraux (MC) dans les zones de production (travaux d'aménagements et exploitation des dites infrastructures)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques professionnels liés aux travaux du projet notamment les accidents de trajet, les chutes de hauteur, la manutention (utilisation d'engin de chantier et de levage), exposition au bruit et vibration, atteinte à l'intégrité physique ou troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire, etc. chez le personnel de l'UCP et des entrepreneurs ;</li> <li>- Risque d'accident et traumatismes physiques et psychologiques associés lors des trajets ou lors de missions de terrain ;</li> <li>- Risque lié à la manutention manuelle (transport de charge, béquillage...) entraînant les Troubles musculosquelettiques,</li> <li>- Exposition des travailleurs à des produits chimiques et aux polluants (peintures, solvants, ciment, résines, peintures, enduits, huiles, enrobés, etc.) par : l'inhalation (produits respirés), l'absorption accidentelle (produits en contact avec la peau et les yeux) et l'ingestion (produits mangés ou bus), etc. ;</li> <li>- Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</li> <li>- Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</li> <li>- Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</li> <li>- Risque d'incendie ou d'explosion dû à l'ignition de combustibles par une flamme ou un point, risque d'intoxication, d'asphyxie et de brûlures ;</li> <li>- Propagation des MST, y compris le Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immunodéficience Acquise (VIH/SIDA) en cas de comportements sexuels risqués ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</li> <li>- Accidents du travail par causes mécaniques dus à l'utilisation de diverses machines et équipements utilisés dans la transformation. etc. ;</li> <li>- Risques de maladie liés à la mauvaise gestion des déchets de tout type solide et liquide (dangereuses, ou spéciaux, médicaux, etc. ;</li> </ul>



COMPOSANTE ET OBJECTIF	SOUS-COMPOSANTE	N°	ACTIVITES	Principaux risques pour la main d'œuvre
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propagation de maladies infectieuses telles que les IST, le VIH/SIDA en cas de comportement sexuel risqué,</li> <li>- Propagation du Covid-19 liée au manque de respect des gestes barrières (lavage des mains, utilisations de gel hydroalcoolique ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène (par exemple la fièvre typhoïde) ;</li> <li>- Conflits liés à l'utilisation des ressources telles que l'eau et le foncier, les actes de vandalisme portant sur les équipements et produits acquis dans le cadre des activités du projet, l'atteinte accidentelle aux biens socio-économiques des communautés, etc. ;</li> </ul> <p>Atteinte à l'intégrité physique (agression), vol, troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire.</p>
<b>COMPOSANTE 4</b> : Coordination, suivi et gestion des connaissances du projet	-	-	Missions de suivi et supervision d'activités du projet (voyages et interventions sur les différents sites faisant l'objet d'activités dont des chantiers de travaux, des vergers d'anacardiens ; les échanges avec les différentes parties prenantes du projet à travers des réunions, ateliers, etc. ; activités de communication et de promotions des activités du projet, des produits dérivés de l'anacarde, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risque d'accidents de trajets (traumatismes physiques et psychologiques) lors des missions de terrain ;</li> <li>- Accidents de travail sur les sites des travaux des sous-projets lors des missions de suivi ;</li> <li>- Risques sanitaires (infections et contaminations) liés aux éventuelles expositions aux pesticides chimiques de synthèse (en cas d'acquisition pour des opérations spéciales de traitement des vergers).</li> </ul>

### 3. 4. Principales mesures de prévention et de protection contre les risques liés de la main-d'œuvre

Au regard des principaux risques, les principales dispositions seront essentielles :

- Veiller au strict respect des dispositions législatives et réglementaires nationales en matière de santé-sécurité au travail et condition de travail ;
- Assurer la mise en œuvre effective des dispositions et mesures prévues par le CGES, le PMPP et le PGIN du projet ;
- Assurer l'information, la sensibilisation et formation de tout le personnel mobilisé dans le cadre du projet afin d'assurer la prévention et leur protection lors de l'exercice de leur activité ;
- Avoir recours dans les mesures du possible à des produits et équipement présentant moins de risques ;
- Assurer une coordination récurrente des mesures de gestion de la santé des travailleurs et condition de travail par l'UCP et les responsables des différentes catégories de travailleurs.

Les dispositions spécifiques en termes de santé sont abordées au chapitre suivant.

## 4. APERÇU DU CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE IVOIRIEN DU TRAVAIL : THÈMES ET CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en Côte d'Ivoire et porte sur les termes et conditions de travail, ainsi que les conventions OIT fondamentales ratifiés en Côte d'Ivoire.

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

- La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire ;
- La loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale ;
- la loi n° 62-405 du 7 novembre 1962 portant organisation du régime des pensions civiles ;
- le décret n°2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) ;
- le décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- le décret n°2015-532 du 20 Juillet 2015 relatif au Comité de Santé et de Sécurité au Travail ;
- le décret n° 98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail ;
- le décret n°96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail ;
- le décret n°96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit ;
- le décret n°93-607 du 2 juillet 1993 portant modalités communes d'application du Statut général de la Fonction publique ;
- le décret n°93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique ;
- le décret 68-82 du 9 février 1968 portant réparation pécuniaire accordée aux agents de l'Etat en cas de maladie contractée en service ou d'accident survenu dans l'exercice de leurs fonctions;
- l'Arrêté interministériel N° 026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des programmes et programmes financés ou cofinancés par la Banque mondiale ;
- l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont régis par la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes des plaintes survenues dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Concernant la non-discrimination et l'égalité des chances, 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. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. A cela on doit ajouter le principe de non-discrimination en vertu de la nationalité, l'ethnie, etc. établi dans le CES de la Banque mondiale.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Le projet s'engage à respecter l'égalité des chances et ne fera pas de discrimination au niveau du recrutement.

## **4.1. Contrat et conditions de travail**

### **4.1.1. Contrat**

Les employés sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Les structures/organes d'exécution ainsi que les sous-traitants mettront à la disposition (avec une explication dans des termes compréhensibles) de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informeront le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat :

- le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail (qui sera remis à chaque travailleur), et le statut de la fonction publique ;
- la rémunération au sein de l'Unité de Gestion du "Projet est régie par un arrêté interministériel pour les contractuels et les textes applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- le contrat de travail prévoit :
  - la rémunération ;
  - la révision de la rémunération ;
  - les heures et conditions de travail ;
  - les assurances et couvertures sociales ;
  - les congés de maternité et annuels ;
  - l'adhérence à une organisation syndicale ;
  - le droit à un mécanisme de gestion de plaintes ;
  - les conditions des congés ;
  - les conditions de résiliation.

Le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique. Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi.

### **4.1.2. Temps de travail**

Dans le cadre du ProDCA, les heures de travail applicables sont régies par le Décret n° 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail.

Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultants 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.

## **Durée de travail**

Le décret n° 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail, énonce selon les dispositions de l'article 1, que « *la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder quarante heures, par semaine, pour les entreprises non agricoles, soit huit (08) heures par jour, à l'exception des établissements agricoles entreprises agricoles et assimilées ou la durée hebdomadaire de travail est de 48 heures par semaine, dans la limite de deux mille quatre cents heures par an* ». Dans le cadre du ProDCA, la durée de travail sera de 8 heures par jour ouvrable de la semaine, soit du lundi au vendredi au regard des articles 1 et 3 dudit décret.

## **Repos hebdomadaire et congés**

Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire est explicite sur le repos et les congés. Il précise en son article 24.1 que « le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche ». Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes 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 PGM0.

Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze jours consécutifs, comprenant treize jours ouvrables et deux dimanches.

### **4.1.3. Liberté d'association**

La liberté syndicale et la liberté d'opinion garanties par l'article 51.1 du Code du Travail seront applicables dans le cadre du projet. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée et de participer aux négociations collectives sans aucune répercussion de la part de l'employeur.

### **4.2. Contrat rémunérations et avantages sociaux**

L'article 31.1 du Code du Travail ivoirien énonce que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail à valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat.

Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les rémunérations pour les consultants du projet, sont régies par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenants au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements avec notamment l'arrêté interministériel n°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des projets et programmes financés ou co-financés par la Banque mondiale, la Directive pour la sélection et emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014.

Le projet prévoit 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.

## **5. APPERCU SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, met à la charge des employeurs des travailleurs du secteur privé et des projets, 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.

Conformément à l'article 43.1 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie. Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai ; des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation (Article 41.2 de la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail).

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines au besoin, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de 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.

Le Code du Travail fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de santé chargé de l'étude des conditions de santé et de sécurité au Travail dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation des travailleurs dans ledit domaine (Article 42.3).

### **5.1. Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions**

Les articles du Titre IV, le chapitre I relatif à la Santé et sécurité au travail, du Code du Travail régissent la sécurité au travail.

Conformément à l'article 8 du Code du travail qui dispose que « *les dispositions du Code du Travail sont d'ordre public* » et aux articles 41.1 et suivants, les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens.

Conformément aux articles 41.8 et 43.4 du Code du Travail, des décrets déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises ainsi que les modalités d'application des services de santé au travail.

Après analyse préliminaire, les activités de ce projet impliqueraient des d'activités dangereuses notamment les travaux de génie civil. Néanmoins, afin de respecter les exigences de la NES N°2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception des sous-projets et activités spécifiques.

Les dispositions nationales à travers le **Décret n°2015-532 du 20 Juillet 2015 relatif au Comité de Santé et de Sécurité au Travail** et l'**article 41.2** intégré au code du travail posent les principes de la santé et de la sécurité au travail.

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et met en œuvre les mesures prévues sur le fondement des principes généraux de prévention conformément aux dispositions des **articles 41.1 et 41.2 du code du travail**.

### **Dossier d'évaluation des risques professionnels**

L'objectif de la démarche d'évaluation des risques professionnels est de parvenir à une identification et à une évaluation la plus exhaustive possible des risques liés à l'activité de l'exploitation qui aboutiront à des actions concrètes de prévention.

Le résultat de cette évaluation est formalisé dans un document propre à l'entreprise : le dossier d'évaluation des risques. L'évaluation des risques comprend (i) une identification des dangers et (ii) une analyse des risques résultant de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers. Cette évaluation des risques est révisée au moins tous les deux (2) ou trois (3) ans, ainsi que lors de toutes décisions d'aménagement ou lorsqu'une information supplémentaire est recueillie.

L'employeur transcrit et met à jour dans un dossier d'évaluation des risques constitués à cet effet, le résultat de l'évaluation des risques. Le dossier est réalisé sur tout support écrit garantissant la conservation et la consultation du document.

Le dossier d'évaluation des risques est tenu à disposition des membres du CSST, des délégués du personnel, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des lois sociales et de la Banque mondiale dans le cadre du Projet.

## **5.2. Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail**

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et appliquées au projet. Elles traiteront les aspects listés dans le paragraphe 25 de la section « D » relative aux conditions de SST de la NES n° 2, entre autres, les activités du projet impliquant d'intenses travaux de génie civil, la formation des travailleurs du projet, les solutions envisagées pour remédier aux accidents, décès, handicaps et maladies d'origine professionnelle.

Suivant l'ampleur des travaux à réaliser, toutes les parties qui emploieront des travailleurs collaboreront activement avec ces derniers pour les consulter résolument et leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Ceci dans le but de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Par ailleurs, ceux qui engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront des procédures de gestion des plaintes et collaboreront pour mettre en œuvre les 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. Ceci afin de 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.

Également le **paragraphe 26 de la NES n° 2 de la Banque mondiale** exige que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront 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.

Les **paragraphes 24 et 25 de la NES n° 2 de la Banque mondiale** donnent obligations aux employeurs de prendre des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en tenant compte des dispositions des Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires (ESS), des autres bonnes pratiques et décrites dans l'accord juridique et le Plan d'Engagement Environnementale et Sociale (PEES) du projet.

Les mesures de santé et de sécurité prises par l'employeur doivent être conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et

- f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Compte tenu des activités de l'établissement, il évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre des actions de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs conformément aux prescriptions des **paragraphes 24, 25, 26 et 27 de la NES n° 2 de la Banque mondiale**.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail, ainsi que du cadre de travail doit être mis en place et doit comprendre 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 tels que prescrit au **paragraphe 30 des NES n°2 de la Banque mondiale**.

Cette obligation générale de sécurité est en réalité une obligation de résultat. Dans certains cas, le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, dans le cas où l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (négligence, absence de consignes de sécurité, insuffisance des équipements de protection individuelle ou collective).

**Le paragraphe 27 de la NES n°2 de la Banque mondiale** recommande que l'employeur doit établir des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

### 5.3. Conventions clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire

Les Conventions suivantes ont été adoptées par la Côte d'Ivoire et sont en vigueur (la liste n'est pas exhaustive), il s'agit, entre autres, des conventions suivantes :

- Convention (n° 29) concernant le travail forcé ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 ;
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Tableau 5 : Convention clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire

Numéro de Convention	Nom	Date	Statut	Dispositions pertinentes applicables au projet
C-029	Convention sur le travail forcé	21 Nov 1960	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes ;</li> <li>- Non considérés comme travail forcé : <ul style="list-style-type: none"> <li>o les services communaux mineurs d'une nature qui, étant exécutés par les membres de la communauté dans l'intérêt direct de ladite communauté, à condition que les membres de la communauté ou leurs représentants directs aient le droit d'être consultés sur la nécessité de tels services ;</li> <li>o tout travail ou service exigé en cas d'urgence (calamité ou menace de calamité, incendie, inondation, invasion par des animaux, des insectes ou des végétaux nuisibles, en général</li> </ul> </li> </ul>

Numéro de Convention	Nom	Date	Statut	Dispositions pertinentes applicables au projet
				toute circonstance susceptible de mettre en danger l'existence ou le bien-être de tout ou partie de la population bénéficiaire du projet) ; - Sanction du travail forcé en tant qu'infraction pénale et stricte application de ladite sanction.
C-087	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	21 Nov 1960	En vigueur	- Droit des travailleurs et employeurs, sans distinction que ce soit, de créer et, sous réserve des seules règles de l'organisation concernée, d'adhérer à des organisations de leur choix sans autorisation préalable ; - Droit des organisations de travailleurs et d'employeurs, d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire leurs représentants en toute liberté, d'organiser leur administration et leurs activités, de formuler leurs programmes et d'exercer librement sans ingérence des instances du Projet à des fins de restriction desdits droits ni de dissolution ou de suspension ; - Obligation du respect des lois et règlements nationaux par les organisations des travailleurs.
C-098	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	05 Mai 1961	En vigueur	- Protection adéquate des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale en ce qui concerne leur emploi ; - Protection adéquate des organisations des travailleurs et employeurs contre tout acte d'ingérence dans leur établissement, fonctionnement et leur administration ; - Encouragement et promotion du développement et l'utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations des travailleurs, en vue de réglementer les conditions de travail et d'emploi aux moyens de conventions collectives.
C-105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	05 Mai 1961	En vigueur	Engagement à réprimer et à ne recourir à aucune forme de travail forcé ou obligatoire comme moyen de coercition, d'éducation, de punition, de discipline du travail ou comme méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique.
C-111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	05 Mai 1961	En vigueur	- Considération de non discriminatoire, de toute distinction, exclusion ou préférence à l'égard d'un emploi particulier fondée sur les exigences inhérentes à celui-ci ; - Promotion par des méthodes adaptées (aux conditions et aux pratiques nationales), à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.
C-138	Convention sur l'âge minimum, 1973	07 Fév 2003	En vigueur	- Conformité de l'âge minimum d'emploi avec les dispositions législatives et réglementaires nationales ; - Admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est exercé, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité, de personne âgée d'au moins 18 ans.
C-182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	07 Fév 2003	En vigueur	Interdiction des pires formes de travail des enfants (formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou aux mœurs).

Source : Ratifications for Côte d'Ivoire. OIT.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103023](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103023) [Consulté le 14 novembre 2021]



## 6. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet a été conçu en étroite coopération avec le gouvernement de Côte d'Ivoire, sous la direction du cabinet du Premier ministre (CPM), avec principalement le ministère de tutelle qu'est le Ministère d'Etat, Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des Productions Vivrières (MEMINADERPV) et des entités telles que le CCA et le FIRCA.

Une UCP autonome soutenue par un personnel dédié et quelques AEP, supervisera la planification et la budgétisation des activités du projet et exécutera le plan de travail et le budget annuels approuvés. Elle supervisera également les accords et Protocoles d'entente (PdE) des sous-projets, la supervision technique et le contrôle-qualité, l'inclusion des femmes, les mesures de protection environnementale et sociale (en particulier la réinstallation) et le S&E. L'UCP sera dirigée par le Directeur du CCA, qui agira en qualité de coordinateur général du projet. Le Directeur sera assisté de deux gestionnaires des opérations techniques dans le cadre des opérations quotidiennes du projet (l'un pour la production bord-champ et l'autre pour la transformation industrielle). Le projet sollicitera l'assistance technique des AEP suivantes : le CNRA pour les activités de recherche agricole et la production de semis, l'ANADER pour les activités de vulgarisation, la DOPA pour le soutien aux organisations professionnelles, la SOGEDI pour la promotion des plateformes de transformations dédiées au cajou. L'UCP engagera également, si nécessaire, des fournisseurs de services privés pour exécuter des activités transversales comme la promotion des investissements, la formation, le développement institutionnel de l'interprofession, des organisations de groupes de producteurs, etc.

Le spécialiste des passations des marchés de l'UCP en collaboration avec les spécialistes en sauvegarde environnementales et sociales sera chargé du recrutement de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres les partenaires facilitateurs et opérateurs de proximité.

Les entreprises spécialisées seront chargées du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des TDR et des spécifications techniques, sous le regard du spécialiste en passation des marchés et des spécialistes en sauvegarde environnementales et sociales de l'UCP.

L'UCP mettra en place tous les dispositifs et prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les « tiers employeurs » qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables, et qu'ils ont mis au point des procédures adéquates de gestion de la main-d'œuvre répondant aux exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale.

L'UCP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des tiers, et intégrera en outre lesdites exigences dans les dispositions contractuelles, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

S'agissant de sous-traitance, l'UCP exigera des tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Le suivi de la mise en œuvre du PGMO, y compris les conditions de travail, en matière de santé, hygiène et de sécurité, la mise en conformité au code de conduite sensible à l'EAS/HS à faire approuver et signer par les travailleurs, sera assigné au spécialiste en sauvegardes sociales chargé des aspects sociaux et le spécialiste en sauvegarde environnementale chargé des aspects santé, hygiène et de sécurité pour veiller sur ces aspects spécifiques dans le projet.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sera mis en place, géré et suivi par l'UCP par le biais d'un comité des plaintes qui travaillera en collaboration avec les spécialistes en sauvegardes sociales et environnementales, chargés des aspects sociaux, les responsables des ressources humaines des entreprises spécialisées et des partenaires facilitateurs. Le comité des plaintes formé pour résoudre les différentes plaintes, inclura des représentants des travailleurs, des représentants de l'UCP, notamment les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale et de l'entreprise concerné, des ressources humaines.

Les travailleurs seront formés sur les conditions de travail (santé, hygiène et sécurité) et sur les aspects des Violences Basées sur le Genre (VBG)/EAS/HS. Pour les plaintes concernant ces sujets, les représentants incluront des personnes qualifiées dans ce domaine qui vont assurer le référencement vers les services de prise en charge identifiés et disponibles en toute sécurité et confidentialité et opéreront une réduction de ses membres vu la sensibilité.

## 7. POLITIQUES ET PROCÉDURES

### 7.1. Politiques générales sur la gestion des conditions, de la santé et de la sécurité au travail

Les éléments relatifs à la Santé Sécurité au Travail (SST) devront inclure, entre autres, (a) l'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d'urgence ; (f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail. L

**Travail des mineurs (enfants):** L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du ProDCA, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main d'œuvre des mineurs, tous les entreprises et fournisseurs, ainsi que les sous-traitants doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous-contrat avec une vérification de leur âge.

**Accidents et incidents graves :** En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UCP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UCP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

**Afflux de main-d'œuvre :** Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le ProDCA encouragera les entreprises à privilégier le recrutement de la main-d'œuvre non qualifiée au sein des communautés locales. Tous les travailleurs devront signer le code de bonne conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Ces travailleurs seront sensibilisés par les entreprises aux respects des dispositions prévues par le Code et au respect des us et coutumes des communautés locales afin d'éviter tout risque de griefs ou de conflits. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale. Par ailleurs, les communautés locales seront informées et sensibilisées par les entreprises des risques liés à leurs activités, des mesures de prévention et de gestion qu'elles ont prises et des consignes de sécurité devant être respectées par les populations afin de prévenir et minimiser la survenue des risques.

**Conflits de travail sur les conditions d'emploi :** Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du projet. Le ProDCA disposera également de mécanismes de gestion des plaintes/réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les plaintes/réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le projet respectera les droits des syndicats et la liberté d'association.

**Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées :** L'emploi des travailleurs de ProDCA sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), le projet demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs mains-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriées, séparées des hommes et des femmes.

**Violences basées sur le genre :** Afin d'atténuer les risques de violence basée sur le genre, les mesures d'atténuation suivantes sont proposées : (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de VBG et plus particulièrement de EAS/HS dans l'aire

d'influence des travaux ; (ii) concevoir un plan d'action de prévention et de réponse aux VBG/ES/HS aussi bien au niveau des communautés concernées, mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées à la VBG, et plus particulièrement aux EAS/HS, tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) assurer les activités de sensibilisation et les réponses aux risques de EAS/HS; (vi) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet ;vii) assurer la diffusion du Mécanisme de Gestion des Plaintes. Pour la réponse aux risques de EASH, il est important de souligner que les services de prise en charge des survivantes de VBG seront identifiés dans les différentes zones d'intervention du projet.

**Travail forcé** : Le projet n'aura pas de recours au travail forcé (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). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UCP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre. Les entreprises soumettront mensuellement des rapports de suivi à l'UCP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures relatives à la santé et sécurité, condition de travail. L'UCP veillera à la mise en application du PGMO en suivant de près les entreprises sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

## 7.2. Principales dispositions et mesures et prévention et de gestion des risques pour la main-d'œuvre

La prévention et la gestion des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Conformément aux dispositions pertinentes du Code de Travail Ivoirien, de la NES n° 2, y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail, l'UCP doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels de Santé et Sécurité au Travail (SST).

Pour ce faire, l'UCP adoptera une démarche de prévention des risques professionnels en impliquant tous les acteurs concernés (travailleurs directs, travailleurs indirects fournisseurs, sous-traitance, etc.) et prendra toutes les dispositions et mesures indispensables à la prévention et la gestion des risques liés à la santé et la sécurité de toutes les personnes employées et indirectement dans le cadre du projet.

Par conséquent, l'UCP s'appuiera sur les grands principes généraux (L.4121-2 du Code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention, à savoir (i) **Éviter les risques**, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger ; (ii) **Évaluer les risques**, qui consistent à apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener ; (iii) **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires ; (iv) **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé ; (v) **Tenir compte de l'évolution de la technique**, qui consiste à adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ; (vi) **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux au profit des produits présentant moins de dangers; (vii) **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement; (viii) **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes ; (ix) **Donner les instructions appropriées aux travailleurs** c'est former et informer les travailleurs afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention. De plus, l'UCP s'assurera de :

- mobiliser les ressources matérielles indispensables à la prévention et la lutte contre la COVID-19 ;
- la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions et mesures prévues dans le présent PGMO y compris l'allocation du budget nécessaire et la responsabilisation de certains membres de son personnel ;

- l'élaboration et la mise en œuvre des dispositions et mesures spécifiques de prévention et de gestion de la santé et la sécurité des personnes y compris les situations d'urgence (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) dans le cadre de l'exécution de sous-projets soumis en la matière ;
- que tous les principaux fournisseurs/ prestataires / sous-traitants des travaux fournissent des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs personnels dédiés à la soumission de leurs offres et veilleront à leur mise en œuvre effective à travers les contrats ;
- du suivi régulier de la mise en œuvre des dispositions et mesures du présent PGMO, prendra systématiquement les mesures correctives, préventives et correctives qui s'imposent pour la garantie de la santé et sécurité des employés, puis actualisera au besoin le présent PGMO ;
- de la prise de sanctions (suspension de prestations avec application de pénalités de retard, rupture de contrat, exclusion de tous les appels d'offres émis par le projet, etc.) à l'encontre des principaux fournisseurs/ prestataires/ sous-traitants qui ne se conformeront pas aux dispositions et mesures prévues conformément à la gestion de leurs mains-d'œuvre (dispositions et mesures qui seront incluses dans leurs contrats).

### **7.3. Principales dispositions et mesures et prévention et de gestion des risques pour la main-d'œuvre**

Pour atténuer les risques pour la main d'œuvre, les principales dispositions et mesures ci-dessous seront adoptées :

- un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas au code de conduite sera signé par tous les travailleurs du projet et fera l'objet de formations régulières (la base générale de ce code, est proposée en annexe II) ;
- une campagne de sensibilisation particulière aux dangers relevant des différents secteurs et activités du projet devrait être menée, afin de s'y prémunir ;
- l'intégration et le suivi des dispositions de santé, de sécurité au travail et plus généralement des clauses environnementales et sociales dans les contrats des prestataires ;
- la substitution ou l'élimination de conditions d'exposition aux substances dangereuses pour les travailleurs ;
- l'utilisation des équipements de travail conformes et en bon état ainsi que des Equipements de Protection Individuelle (EPI) normalisés et adaptés aux risques ;
- le stockage sécurisé des substances et déchets dangereux (peinture, solvants, huiles hydrauliques usagées, etc.) ainsi que leur traitement/ gestion conformément aux dispositions réglementaires ;
- la présence de personnel en charge de la gestion des aspects santé et de sécurité et un suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail pour le projet ;
- l'information et la sensibilisation à la sécurité routière afin de prévenir et minimiser les accidents ;
- la prise en compte des mesures barrières de sécurité dans le cas de la pandémie (exemple de la COVID-19).

Si, d'autres risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs, conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

### **7.4. Quelques mesures spécifiques relatives à la prévention et la gestion des risques**

Cette section évoque certaines mesures spécifiques jugées pertinentes dans le cadre des activités du projet. Elle fournit des indications spécifiques permettant une prévention et une gestion rationnelle des risques. Elles serviront de références dans le cadre la planification et la réalisation des activités et sous-projets tout en veillant à les adapter et les approfondir suivant le contexte de chaque activité et sous-projet.

### 7.4.1. Affichage et signalisation

**En termes d'affichage**, un certain nombre de consignes, d'adresses, de numéros d'urgence et d'informations sur l'entreprise et les travaux devront faire l'objet d'affichage permanent (pendant toute la durée des travaux et activités) ou temporaire selon le cas sur les sites des travaux ou les bases techniques/ vies.

Les données à afficher devront porter sur (liste non exhaustive) :

- le service médical du travail ;
- le service de secours d'urgence ;
- les consignes d'incendie ;
- les adresses et numéros de téléphone de l'inspecteur du travail ;
- les noms et prénoms et numéros téléphoniques des responsables en charge de la santé et sécurité des prestataires/ sous-traitants des travaux ;
- la convention ou accord collectif de travail ;
- le règlement intérieur ;
- la durée du travail ;
- les départs en congés ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'information du personnel en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou en intérim sur les postes en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à pourvoir dans l'entreprise.

**Relativement à la signalisation**, sur les lieux de travail, un pictogramme appliqué sur un panneau participe à la signalisation de santé et de sécurité, qui peut revêtir d'autres formes, lumineuses ou sonores. La signification du panneau dépend de sa forme, de sa couleur et du pictogramme utilisé. Elle concerne aussi bien le balisage des voies de circulation que l'accès aux différents lieux où s'exerce l'activité pour informer les transporteurs, les visiteurs, les populations riveraines, etc.

Les panneaux de signalisation de santé et sécurité au travail concernent principalement la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles, la prévention des incendies, les premiers secours, la circulation sur les sites des travaux et d'intervention, les risques physiques, chimiques ou biologiques.

Dans le cadre des signalisations :

- les pictogrammes doivent être aussi simples que possible sans détails inutiles à la compréhension ;
- les pictogrammes peuvent être légèrement adaptés ou plus détaillés à condition que leur signification soit équivalente et qu'aucune différence ou adaptation n'en obscurcisse la signification ;
- les dimensions des panneaux doivent garantir une bonne visibilité ;
- les panneaux doivent être installés dans un endroit bien éclairé et facilement accessible et visible (soit à l'accès à une zone pour un risque général, soit à proximité immédiate d'un risque déterminé ou de l'objet à signaler) ;
- les panneaux doivent être simples, résistants et compréhensifs par tous ;
- les panneaux de signalisation temporaires sont enlevés dès que le risque disparaît ;
- les panneaux du Code de la route peuvent être utilisés pour signaler certaines obligations : limitation de vitesse, sens interdit, etc.

### 7.4.2. Sécurité incendie

Pour qu'il y ait incendie, il faut l'association de trois éléments que sont :

- un combustible : plastiques, bois, papier, tissus, huiles, ... ;
- un comburant : oxygène de l'air ;
- une énergie d'activation : flamme, électricité, température, ... .

Pour éteindre un incendie, il faut supprimer l'un des trois éléments :

- suppression du combustible par isolement ;
- suppression du comburant par réduction de l'oxygène ; ou
- Suppression de l'énergie d'activation par abaissement de la température.

Il faut veiller à ce que les extincteurs soient : (i) en nombre suffisant, (ii) adaptés aux risques d'incendie, (iii) vérifiés semestriellement conformément à la réglementation, (iv) faciles d'accès, (v) repérables et utilisables par le personnel proche, (vi) accessibles en hauteur et (vii) les plus légers possible pour le personnel féminin. Par ailleurs, aucun produit ni matières stockées ne doivent cacher la visibilité et l'accès au matériel incendie. Le personnel devra bénéficier de formation d'utilisation des extincteurs.

Concernant toujours la sécurité incendie :

- **les dégagements** qui ne servent pas habituellement de passage pendant la période de travail doivent être signalés par la mention « sortie de secours ». Les panneaux de signalisation doivent être opaques ou transparents, lumineux, et regroupés avec l'éclairage de sécurité ;
- **l'éclairage de sécurité** : il intervient en cas de défaillance de l'éclairage normal et doit permettre l'évacuation sûre et facile des personnes ainsi que les manœuvres assurant la sécurité ;
- **les moyens d'alerte** : la détection peut être humaine ou automatique. Pour l'alerte de secours, en fonction de l'organisation du travail (de nuit, travail posté), le chef des chantiers des travaux devra mettre en place une procédure pour prévenir les sapeurs-pompiers en cas d'incendie.

### 7.4.3. Bruit et vibrations

#### BRUIT

L'effet sur les performances intellectuelles est controversé, mais il est communément admis qu'un peu de bruit stimule, beaucoup de bruit perturbe le cours de la pensée, il crée agressivité, déplaisir et angoisse.

Suivant le contexte, les principales étapes de la démarche par rapport aux bruits sont :

- la **suppression des bruits** (installation de compresseurs hors des locaux de travail par exemple) ;
- la **réduction des bruits** : installation de silencieux sur des refoulements ou échappements, capotages antibruit, traitement acoustique des locaux (panneaux absorbants, écrans amovibles) ;
- la **réalisation d'un état des lieux** avec mesurage par rapport aux prescriptions minimales de sécurité et de santé des travailleurs.

#### VIBRATIONS

La prévention technique passe par l'aménagement des postes de travail et la mise en place d'amortisseurs de vibrations au niveau des outils. L'aménagement de temps de repos est important.

### 7.4.4. Formations à la sécurité

Des formations pratiques et appropriées des travailleurs à la sécurité du travail devront être organisées. L'objectif est de former le salarié sur les précautions à prendre pour sa sécurité et celle des autres membres du personnel.

#### INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Pour les différents risques suivants (non exhaustifs), l'information va porter sur :

- **les risques liés à la circulation sur les lieux de travail :**
  - les règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail ;
  - les chemins d'accès aux lieux dans lesquels l'agent est appelé à travailler, mais aussi aux vestiaires, etc. ;
  - les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre ;
  - les instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou de liquide inflammable, si la nature des activités exercées le justifie ;
- **les risques liés à l'exécution du travail :**
  - les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations ;
  - l'utilité des mesures de sécurité prescrites ;
  - les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres travailleurs ;
  - le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi ;
- **la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail :** le salarié doit recevoir les instructions nécessaires pour qu'il puisse, lorsqu'il est témoin d'un accident, prendre les dispositions concourant à la sauvegarde de la victime, sauvegarder sa propre intégrité physique.

#### **FORMATIONS PRATIQUES ET APPROPRIÉES**

Elle tient notamment compte :

- des salariés appelés à en bénéficier, de leur formation, de leur expérience professionnelle, de leur qualification, de la langue qu'ils parlent ou qu'ils lisent ;
- des risques propres à l'établissement, au chantier ou sur les sites d'intervention ;
- des risques auxquels le travailleur est exposé ;
- des tâches qui seront effectivement confiées au travailleur.

#### **FORMATIONS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS**

Les formations doivent être dispensées de manière systématique :

- aux travailleurs nouvellement embauchés et intérimaires ;
- aux travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique de travail ;
- aux travailleurs qui reprennent leur activité après une absence de plus de 21 jours et pour lesquels les formations sont jugées pertinentes.

Une formation renforcée à la sécurité devra être mise en œuvre pour les travailleurs sous contrat de travail temporaire et à durée déterminée, affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Ces formations sont également dispensées à l'occasion de certains événements tels que :

- la modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement,
- la modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'explosion ou d'incendie,
- un accident du travail, une maladie professionnelle ou une maladie à caractère professionnel trouvant l'une de leurs origines dans les conditions de circulation sur les chantiers.

#### 7.4.5. Equipements de Protection Individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle devront être mis à la disposition des travailleurs par l'UGP (pour les travailleurs directs du projet) et par les fournisseurs/ prestataires et sous-traitants (pour leurs personnels) lorsque toutes les mesures de protection collective et d'organisation du travail ont été mises en œuvre et qu'il persiste un risque.

Les EPI doivent être appropriés à la nature des risques rencontrés sur les lieux de travail/ chantiers et aux conditions de travail, c'est-à-dire qu'ils doivent répondre aux règles de l'ergonomie et être compatibles avec la réalisation de la tâche. Ces devront faire l'objet d'entretiens, de réparations (pour ceux qui sont réutilisables) et de remplacements nécessaires.

**Pour le choix des EPI**, il faudra réaliser un cahier des charges précisant les caractéristiques que doivent présenter les EPI à acquérir ainsi que leurs références normatives (en tenant compte de la configuration spatiale du poste de travail, la description de l'ensemble des tâches qui y sont réalisées et la nature des risques liés à ce poste). Il faut prendre connaissance de l'offre disponible sur le marché afin de commander un ensemble d'échantillons permettant de faire des tests portés sur un certain nombre de travailleurs. Lorsque les tests sont satisfaisants, il devra être notifié aux fournisseurs de livrer chaque EPI avec sa notice d'instructions.

#### 7.5. Procédures de gestion des situations d'urgence

Selon les [Guides sur la santé et la sécurité au travail de la Société Financière Internationale](#), applicables dans les projets de la Banque mondiale et qui seront suivies dans ce projet, l'employeur doit établir des procédures et des systèmes de déclaration et d'enregistrement :

- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- les événements et incidents dangereux.

Relativement à la réglementation nationale, notamment la loi n°99-477 du 02 août 1999 portant Code de la Prévoyance Sociale, les travailleurs bénéficient, de la part de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, des prestations que sont :

- la couverture des frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, les frais pharmaceutiques et accessoires ;
- la couverture des frais d'hospitalisation ;
- la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensables soit par le médecin, soit par la commission d'appareillage ainsi que la réparation et le remplacement de ceux que l'accident a rendu inutilisables ;
- la couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical interentreprises ou à la formation sanitaire ou à l'établissement hospitalier ;
- la prise en charge, de façon générale, des frais nécessités pour le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- la prise en charge des indemnités et rentes (indemnité journalière due à la victime pendant la période d'incapacité, la rente due à la victime atteinte d'une incapacité permanente de travail, et en cas de mort, les rentes dues aux ayants droit de la victime, les frais funéraires et les frais de transport du corps au lieu de sépulture en cas de mort de la victime).

Quant aux soins de première urgence (transport de la victime vers une formation médicale et soins médicaux de première urgence) ainsi que le salaire de la journée au cours de laquelle le travail a été interrompu, elles sont à la charge de l'employeur.

Ces systèmes doivent permettre aux travailleurs de signaler immédiatement à leur supérieur toute situation qui, selon eux, présente un danger grave pour la vie ou la santé.



Les systèmes et l'employeur devraient en outre permettre et encourager les travailleurs à signaler à la direction toutes :

- les accidents du travail et les accidents évités de justesse ;
- les cas présumés de maladie professionnelle ;
- les événements et incidents dangereux.

Tous les accidents du travail, maladies professionnelles, incidents, ainsi que les accidents évités de justesse, doivent faire l'objet d'une enquête avec l'aide d'une personne compétente en matière de sécurité au travail. L'enquête doit :

- établir ce qui s'est passé ;
- déterminer la cause de ce qui s'est passé ;
- identifier les mesures nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent, au minimum, être classés, notamment le COVID-19. Les incidents graves doivent être rapportés à la Banque mondiale.

Une distinction est faite entre les blessures mortelles et non mortelles. Les deux catégories principales sont divisées en sous-catégories selon le moment du décès ou la durée de l'incapacité de travail. Le nombre total d'heures de travail pendant la période de déclaration spécifiée doit être rapporté à l'organisme de réglementation approprié.

## **8. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI**

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail. L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans la fonction publique en Côte d'Ivoire. Il est fixé à dix-huit (18) ans au moins (article 7 du Décret n° 93- 607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique).

Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. La Côte d'Ivoire dispose d'une liste de travaux considérés comme travaux dangereux pour les enfants (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants). Le secteur de bâtiment et travaux publics auquel s'intéresse le présent projet ainsi que les travaux de réhabilitation des vergers anacardiens sont retenus au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. C'est pour cette raison qu'il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 23.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail). Les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

Les heures de travail applicables au projet sont régies par le décret no 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail. Selon les dispositions de ce décret, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour.

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

## **9. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET**

Dans le cadre du projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions des NES 2 et des NES 4 « Santé et sécurité des populations », les mesures indiquées dans les sections ci-dessous seront appliquées.

### 9.1. Obligations contractuelles de l'employeur

L'employeur est soumis à certaines obligations dans la relation de travail qui le lie au travailleur du Projet. Ainsi la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale après la signature du contrat est obligatoire pour tout nouveau salarié embauché confère **article 4 du code de prévoyance sociale**.

Cette déclaration permet à la CNPS d'immatriculer le travailleur du Projet et de payer les cotisations sociales (part salariale et part patronale) et aussi les charges fiscales.

En outre, tout employeur doit assurer un service médical de santé au travail au profit des travailleurs du Projet qu'il emploie. Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai, des examens médicaux périodiques des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

**L'article 31.1 du code du travail** impose plusieurs types de visites médicales : **la visite d'embauche, la visite périodique, et la visite de reprise.**

### 9.2. Recrutement des travailleurs

Comme spécifié dans le Code du travail résumé précédemment, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

### 9.3. Contrats de travail

Les termes et conditions applicables aux travailleurs du projet, sont définis dans un contrat de travail dans lequel seront consignées la rémunération, la révision de la rémunération, les heures de travail et les heures supplémentaires maximales, l'équipement prévisionnel et autres dispositions spécifiques applicables.

Le contrat de travail prévoit les droits des employés conformément au Code du travail. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront à toute personne affectée à un travail spécifique en relation avec le ProDCA (travailleurs directs et indirects).

Les conditions d'emploi à temps partiel des travailleurs directs et indirects, sont déterminées par leur contrat individuel.

Les contrats de travail des travailleurs directs seront signés par l'UGP et les travailleurs indirects seront soumis à des contrats de prestations délivrés par les tiers employeurs.

Le contrat écrit contiendra les énonciations conformément aux dispositions réglementaires suivantes :

- les noms, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ;
- l'indication précise de la résidence du travailleur (...);
- la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté;
- la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (...);
- le lieu où les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ;
- les lieux et la date de la conclusion du contrat ;
- les signatures des contractants.

L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre.

Ce préavis sera calculé de la manière suivante :

- de trois à douze mois de service : 15 jours ;
- d'un an à trois ans de service : 1 mois.

## **9.4. Rémunérations et avantages sociaux**

### **9.4.1. Salaires**

Les travailleurs du ProDCA seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et au PGM. L'Article 32.3 de la Loi n° 2015-352 du 20 juillet 2015 portant code du travail stipule que : (i) « À l'exception des professions dont la liste est définie par décret, le salaire doit être payé à intervalle régulier ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois » ; (ii) « Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. » ; (iii) « Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 % du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage »

Le salaire minimal est fixé par loi ou décret. Il sera périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ou toutes les fois que l'indice officiel accuse une augmentation d'au moins 10 pour cent sur une période d'une année fiscale.

### **9.4.2. Paiement des heures supplémentaires**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°96-203 du 07 mars 1996 relatif à la durée du travail, la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder :

- 40 heures par semaine pour les activités non agricoles quel que soit leur sexe et leur mode de rémunération du personnel ;
- 48 heures/semaine pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilées, dans la limite de 2400 heures par an quel que soit leur sexe et leur mode de rémunération du personnel.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation ivoirienne. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale, telle qu'énoncée dans le Décret n° 96-203 du 7 mars 1996, de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies par le salarié au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, à la demande de l'employeur. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 75 heures par travailleur et par an.

Toute heure travaillée, au-delà de la durée légale, de 40 heures par semaine donne droit à une majoration de la rémunération, fixée par la loi.

Les heures supplémentaires fournies ainsi en excédant de la durée normale du travail seront payées avec une majoration de 50%.

Toute heure effectuée de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

### **9.4.3. Salaires et retenues à la source**

Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou du PGM, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

*« En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives, il ne peut être fait de retenues sur appointements ou salaires, pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur, que par cession volontaire de la rémunération ». (Art.35.1)*

Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes.

En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

La retenue sur les salaires ne peut pour chaque paie, excéder la quotité saisissable dont les taux sont fixés par décret (Article 34.2.).

### 9.5. Travail forcé

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

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Dans le cadre du Projet, nul ne doit faire recours au travail forcé, sous aucune forme en tant que :

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

Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. De même, aucune victime de trafic humain ne sera employée.

### 9.6. Non- discrimination et égalité des chances

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 en considération du sexe, l'âge, la nationalité, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, le handicap des travailleurs, et ce 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 (**Article 4 du code du travail et paragraphe 13 des NES n°2 de la Banque mondiale**) .

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel telles que définies à **l'article 5 du code du travail et au paragraphe 13 des NES n°2 de la Banque mondiale**. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du paragraphe 13 de ladite norme.

### 9.7. Inclusion du Genre

L'intégration de l'approche genre dans la mise en œuvre du Projet vise à promouvoir un développement équitable et l'égalité à toutes les étapes de la gestion du cycle du projet notamment pour les femmes.

#### 9.7.1. Principes

Le projet souscrit au principe de l'égalité entre hommes et femmes. Pour ce faire l'Unité de Coordination du ProDCA procédera de la manière suivante :

- favoriser la mixité des travailleurs en recherchant avant tout les compétences lors du recrutement, qu'elles soient portées par des hommes ou par des femmes ;
- veiller à ce que les hommes et les femmes puissent accéder aux mêmes fonctions, quel que soit leur nature ou leur niveau ;
- soutenir les femmes qui veulent effectuer une tâche majoritairement réservée aux hommes, et inversement, surtout dans le cas des subventions à coût partager ;
- assurer l'égalité de traitement (rémunération ou indemnités, accès à la formation ; etc.) ;
- prévoir des conditions de travail / d'activités adaptées aux contraintes et besoins spécifiques des hommes et des femmes) ;
- éliminer les différentes formes de discrimination à l'encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, mais aussi âge, nationalité, religion, origine ethnique ;
- créer un climat de travail inclusif permettant aux hommes et aux femmes de travailler efficacement ensemble.

### 9.7.2. Actions

Pour intégrer la question du genre dans le projet et encourager la participation des femmes, les actions suivantes peuvent être menées :

- l'information et la sensibilisation des travailleurs sur les principes et les enjeux de l'égalité hommes / femmes ;
- la formation « d'agents du genre » qui seront en charge de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions, de l'appui à l'intégration du genre dans le projet ;
- la mise en place d'outils pratiques pour faciliter la prise en compte du genre dans les interventions.

### 9.8. Liberté syndicale et liberté d'association

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par l'**article 1<sup>er</sup> du décret n°96-207 du 07 mars 1996 relatifs aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux et l'article 51.1 du Code de Travail ivoirien** qui précise que « L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail » (**ainsi que par la NES n°2 de la Banque mondiale**).

Les travailleurs du projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Toutefois l'exercice de ce droit devrait être conforme aux dispositions de la loi stipulant en son **article 51.1 du code du travail** que dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité.

### 9.9. Dispositions relatives au travail des enfants

Selon l'arrêté **n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017** déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, les âges minima de travaux des enfants se fixent comme suit :

- 18 ans pour les travaux dangereux ;
- 16 ans pour l'admission à l'emploi ;
- 14 ans pour l'apprentissage.

Les dispositions du paragraphe 19 de la NES 2 du CES de la Banque mondiale seront également 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 ».

L'âge minimum pour l'emploi des enfants dans le cadre du projet est de quatorze (14) ans pour l'apprentissage et seize (16) ans pour l'admission à l'emploi. Ceci pur tenir compte de la législation nationale ivoirienne, laquelle prévoit un âge plus élevé pour l'emploi (16 ans). Un enfant ayant dépassé l'âge minimum et âgé de moins de 18 ans peut être employé ou engagé dans le cadre du projet dans les conditions spécifiques suivantes :

- le travail ne présente pas un danger pour lui, ne compromet pas son éducation, ne nuit pas à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;
- une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ; et
- son employeur ainsi que l'UCP effectue un suivi régulier de santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2.

L'Unité de Gestion du Projet se doit de faire le diagnostic s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre du projet. Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent PGMO ne sera pas employé ou engagé sur le projet (travailleur direct, indirect ou communautaire). Pour l'ensemble des travailleurs engagés dans le cadre du projet (directement par le projet ou indirectement par les contractants ou sous contractants) les dispositions de ce présent PGMO s'appliqueront.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCP devra prendre des mesures appropriées pour y remédier telles que prescrites **par le paragraphe 20 de la NES 2 « emploi et conditions de travail »** de la Banque mondiale.

Le projet mènera des activités de sensibilisation sur le travail des enfants et les droits de l'enfant, soutiendra l'élaboration de plans d'action communautaires pour entreprendre diverses activités de protection des enfants et lutter contre le travail des enfants, et mettra en œuvre des systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants.

Compte tenu du risque accru de travail des enfants dans certaines zones du projet (zone de production de l'anacarde), les PGMO prévoient un audit semestriel, qui devra être réalisé par un tiers indépendant, afin de réduire considérablement le risque de recours au travail des enfants.

## **9.10. Sanctions disciplinaires**

La sanction disciplinaire est prévue par le code du **travail**. Les différentes sanctions applicables doivent être répertoriées dans le code de conduite individuel. Elles sont généralement classées dans un ordre croissant (avertissement/blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, licenciement).

### **9.10.1. Conditions**

La sanction disciplinaire obéira aux conditions présentes :

- le respect d'une procédure établie ;
- le travailleur doit avoir fait un acte positif ou une obtention volontaire ;
- la faute doit être directement imputable au travailleur ;
- les mêmes faits ne peuvent pas être sanctionnés deux fois. Cependant en cas de récidive, la première sanction pourra être considérée comme une circonstance aggravante pour la deuxième. Dans un tel cas, ce sera la sanction qui sera évoquée, mais pas la faute ;

Sont interdites :

- les sanctions discriminatoires : L'employeur ne peut sanctionner un salarié en fonction de ses mœurs, de son appartenance à un groupe ethnique, de son sexe, de sa religion, etc. ;

- les retenues sur salaires, de même que les amendes sont interdites (Article L 122-42 du code du travail français). Une sanction peut avoir des conséquences pécuniaires, mais ne doit pas être la sanction première (ex : mise à pied) ;
- il est interdit de sanctionner un salarié qui a subi ou refusé de subir le harcèlement sexuel ou encore qui a témoigné de tels agissements (cf article L. 122-46 du code du travail français).

### **9.10.2. Refus de la sanction**

Le travailleur peut refuser une sanction dès lors qu'elle modifie les éléments essentiels du contrat de travail, sans que cela ne soit considéré comme une insubordination ou une faute du salarié. La sanction peut alors être modifiée au lieu et place de la première.

### **9.10.3. Sanctions applicables**

Les sanctions applicables par ordre chronologique dans le cadre du projet sont :

1. Avertissement informel ;
2. Avertissement formel ;
3. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
4. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois ;
5. Cessation d'emploi ;
6. Faire rapport à la police si nécessaire.

### **Avertissements (informel et formel)**

L'Avertissement est une lettre qui réprime le comportement fautif du salarié et l'invite à faire des efforts. L'avertissement est une sanction mineure. Mais lorsqu'il est inscrit dans le dossier du salarié, on ne peut plus le considérer vraiment comme une sanction mineure puisqu'il pourra avoir des conséquences sur son avenir professionnel.

### **Mise à pied (perte de salaire et suspension d'emploi)**

La mise à pied disciplinaire sanctionne le comportement fautif du travailleur en suspendant son contrat de travail.

### **Licenciement (cessation d'emploi)**

Cette sanction sera appliquée conformément aux dispositions prévues par le Code du travail et ses textes réglementaires associés.

## **10. MÉCANISME DE GESTION DES RECLAMATIONS**

### **10.1. Généralités**

Le Mécanisme de Gestion des Réclamations vise à répondre aux questions ou clarifications relatives au projet, et à résoudre les problèmes résultant de la mise en œuvre. C'est un dispositif qui permet de traiter efficacement les réclamations et les plaintes.

De façon spécifique, le mécanisme aidera à :

- 1) mettre en place un système efficace et opérationnel permettant de recevoir les griefs des parties prenantes et facilitant la résolution de tout différend en lien avec le Projet ;
- 2) établir une procédure simple et accessible pour recevoir et traiter les griefs en temps opportun en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables et/ou exclus ;
- 3) gérer au mieux les impacts potentiels et risques du projet ;
- 4) identifier et résoudre par anticipation les préoccupations et les perceptions des différentes parties prenantes (communautés, acteurs de mise en œuvre, prestataires, ...) et contribuer ainsi à renforcer leurs relations avec le projet ;
- 5) réduire la probabilité que les plaintes se transforment en litiges, en contestations, en incidents affectant la sécurité et l'avancement programmé du projet ;
- 6) assurer la conformité aux politiques et standards de la Banque mondiale ;
- 7) améliorer le dialogue entre le Projet et les communautés bénéficiaires ;
- 8) promouvoir la transparence, et allier le développement des activités du Projet aux exigences de protection et de gestion environnementale et sociale.

En termes d'avantages pour le projet, ce mécanisme permettra de :

- fournir au personnel de l'UCP, du Conseil du Coton et de l'Anacarde, et au Comité de Pilotage des informations leur permettant d'améliorer l'action du Projet de manière transparente ;
- établir, par la résolution diligente des plaintes, une relation de confiance entre les bénéficiaires et les Responsables du Projet ;
- donner un aperçu de l'efficacité de l'action du Projet par le biais des données liées aux plaintes ;
- Aider à identifier et traiter les problèmes rapidement avant qu'ils ne se généralisent ou ne dégèrent à un niveau plus difficilement gérable ;
- limiter les impacts négatifs éventuels et les risques liés à l'action du projet et générer des mesures correctives ou préventives appropriées.

Concernant les bénéficiaires, c'est aussi une opportunité, car il permettra entre autres, de :

- Mettre en place des structures formelles (plateforme d'échanges) de proximité intégrant toutes les parties prenantes à même de favoriser la résolution efficace des conflits usant d'un système transparent, opportun, équitable et non discriminatoire qui permettrait aux personnes lésées de soumettre des plaintes au niveau approprié et d'éviter les tensions et les litiges. ;
- Donner accès à un système clair et transparent dans la résolution des plaintes
- Faciliter l'accès à l'information aux bénéficiaires et à toutes les autres parties prenantes ;
- offrir aux bénéficiaires un outil fiable pour s'informer, commenter, au besoin contester une action à programmer ou déjà réalisée par le projet ;
- Améliorer les interventions du projet et optimiser la satisfaction des parties prenantes surtout les bénéficiaires.

## **10.2. Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d'œuvre**

Les réclamations peuvent concerner tout type d'activités du PPCA que ce soit les activités « physiques » comme la réhabilitation de vergers d'anacardes ou des activités de constructions d'infrastructures.

Quelques exemples de réclamations possibles :

- Récoltes endommagées par un engin ou une machine ;



- Biens d'un individu ou d'une communauté endommagée ou détruite (école, centre de santé, maison, cultures, magasin, etc.) ;
- Recrutement de main-d'œuvre étrangère alors qu'elle est disponible localement ;
- Non-transparence de la procédure de passation de marchés ;
- Non-paiement des contrats des prestataires dans le délai prévu ;
- Désaccord sur les critères de sélection des bénéficiaires des guichets A, B, C et D dans le cadre des subventions à coût partagé ;
- Etc.

### 10.3. Processus de gestion des réclamations

La gestion des réclamations enregistrées dans le cadre du Projet se fera à partir des étapes ci-après. Celles-ci décrivent l'itinéraire de la réclamation au cours de son traitement. Ce processus n'est pas statique, il est appelé à s'enrichir et à se remodeler pour répondre de manière appropriée aux préoccupations des plaignants.

1. La réception de la réclamation et l'enregistrement systématique de la plainte (qu'elle soit recevable ou non) ;
2. L'audition du (de la) plaignant (e) ou examen de la réclamation ;
3. La notification du (de la) plaignant(e) par un accusé de réception ;
4. Le traitement de la réclamation proprement dit, qui inclut une enquête ; une méthodologie impliquant toutes les parties prenantes ;
5. La mise en œuvre de la solution convenue après traitement ;
6. La clôture et archivage de la réclamation ;

La diffusion de l'information sur la décision finale relative à la réclamation.

Tableau 6 : Processus de gestion des réclamations

N°	Étapes	Mise en œuvre	Délai <sup>2</sup> (au plus tard)
1	Réception de réclamation	<p>La réception des réclamations n'est pas exclusive aux sites physiques, plusieurs moyens sont disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le (la) plaignant(e) peut appeler le comité de son choix sur le numéro de téléphone du point focal. Il lui sera alors indiqué les modalités de dépôt d'une réclamation.</li> <li>• le (la) plaignant (e) peut selon la facilité d'accès au plan géographique ou linguistique se rendre directement dans le lieu indiqué pour rencontrer le comité de son choix. Il lui sera alors indiqué les modalités de dépôt de sa plainte, doléances, réclamation...</li> <li>• le (la) plaignant (e) peut contacter directement l'Unité de Coordination du Projet à l'adresse suivante : Côte d'Ivoire, Abidjan – Cocody Angré 7<sup>ème</sup> tranche, Rue L 133 ; +225 22 54 86 20 ; et demander la cellule sauvegarde environnementale et sociale.</li> <li>• la rubrique « Gestion des plaintes» sur la home (page d'accueil) page du site <a href="http://www.ci-anacarde.org">www.ci-anacarde.org</a> informe le (la) plaignant(e) des modalités pour formuler une plainte. Un formulaire d'enregistrement des plaintes est également disponible dans cette rubrique et offre la possibilité de formuler une réclamation quelle que soit la localisation géographique du (de la) plaignant(e).</li> </ul>	Dès présentation du (de la) plaignant(e) (Immédiat)

<sup>2</sup> Les délais indiqués ici peuvent varier en fonction de la nature ou la complexité de la plainte.

N°	Étapes	Mise en œuvre	Délai <sup>2</sup> (au plus tard)
		<p>La réclamation formulée oralement ou par écrit sera recueillie par la personne en charge (le Point Focal).</p> <p><b>En déposant sa réclamation, le (la) plaignant(e) doit :</b></p> <p>(i) indiquer si la plainte est déposée en son nom ou pour le compte d'une autre personne, groupe de personnes, association, organisation et, dans l'affirmative, en fournir des précisions ;</p> <p>(ii) fournir les informations personnelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nom complet du (de la) plaignant (e) (Nom complet de la personne ayant déposé la plainte, le cas échéant).</li> <li>• Sexe du (de la) plaignant(e) ;</li> <li>• localité ou lieu de résidence du (de la) plaignant(e) ;</li> <li>• ses numéros de téléphone et / ou celui d'un(e) proche ; adresse e-mail, si disponible;</li> <li>• le mode de communication préféré;</li> </ul> <p><b>En recevant le (la) plaignant (e), le Point Focal du comité saisi doit s'assurer de :</b></p> <p>i) identifier et appeler (dans la mesure du possible) le (la) plaignant(e), par son nom pour faciliter, davantage les échanges ;</p> <p>ii) garantir la confidentialité des données et informations recueillies au cours de l'enregistrement de la plainte. Le Point Focal informe le (la) plaignant(e) que ces informations ne peuvent être utilisées que pour trouver une solution au problème dénoncé et qu'elles ne peuvent être partagées à des tiers qu'avec son autorisation ;</p> <p>iii) préciser au (à la) plaignant(e) les limites du mandat du projet ;</p> <p>iv) noter correctement le nom de la localité, la date d'enregistrement, le nom du (de la) plaignant(e) et le nom de la personne qui a pris acte de la requête dans le formulaire (cf. formulaire d'enregistrement des plaintes en annexe) ;</p> <p>v) expliquer au (à la) plaignant(e), les différentes étapes du processus avec les possibilités en cas de recours.</p>	
2	<b>Enregistrement de la réclamation</b>	La réclamation sera enregistrée dans un registre des plaintes tenu par le Point Focal pour avoir un support physique manuscrit ; puis elle sera remontée systématiquement au niveau projet (UC-PPCA) pour enregistrement dans la base de données par le point focal.	Juste après la notification au (à la) plaignant(e) (1 jour)
3	<b>Accusé de réception</b>	Transmettre au plaignant un accusé de réception en lui signifiant l'enregistrement de sa réclamation et les prochaines étapes avec les délais	Immédiat
4	<b>Audition du (de la) plaignant(e) et examen de la réclamation</b>	<p>Durant la séance d'audition, <b>le(la) plaignant(e), devra :</b></p> <p>(i) fournir des détails complets sur la réclamation, y compris, sans toutefois s'y limiter, la date et le lieu où est survenu le problème soulevé; la nature de la plainte; les détails de toute personne, groupe de personnes, association, organisation ou partie prenante qui serait responsable de la situation décrite ; les noms et coordonnées de toute personne susceptible de fournir des informations pertinentes pour la plainte;</p> <p>(ii) fournir des informations concernant d'autres mécanismes qu'il (elle) a employé pour tenter de résoudre la plainte, le cas échéant;</p> <p>(iii) donner des détails sur l'identité de toute personne ayant participé à une tentative de résolution du différend objet de la plainte, le cas échéant;</p> <p>(iv) indiquer si la plainte nécessite une attention urgente et ses motifs, y compris le préjudice, réel ou potentiel ;</p>	Dès présentation du (de la) plaignant(e) ou dès réception de la réclamation (Immédiat)

N°	Étapes	Mise en œuvre	Délai <sup>2</sup> (au plus tard)
		<p>(v) fournir toute autre information pertinente ou document justificatif pouvant être utilisé pendant l'enquête ;</p> <p>(vi) indiquer la manière dont la plainte devrait, selon son avis, être résolue ou la nature de la réparation demandée.</p> <p><b>Le Point Focal du comité de son côté devra :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) écouter le (la) plaignant(e) sans l'interrompre dans son récit ;</li> <li>ii) démontrer de l'empathie : que ce soit au téléphone ou en personne tout en gardant sa neutralité et en restant professionnel;</li> <li>iii) résumer si nécessaire au (à la) plaignant(e) la situation afin de valider sa compréhension du problème ;</li> <li>iv) s'enquérir des attentes du (de la) plaignant (e) tout en lui expliquant les limites du mandat Projet ;</li> <li>v) mettre le (la) plaignant(e) dans les meilleures dispositions afin qu'il (elle) soit rassuré du fait que sa plainte sera traitée avec impartialité.</li> </ul> <p>La réclamation est examinée par le point focal ou par le comité (si possible) afin de vérifier la véracité des faits décrits.</p> <p>Le Point Focal pourra à cette occasion évaluer les différents niveaux d'interrelation et d'interaction du (de la) plaignant (e), ses intérêts, son influence avec le projet au regard de l'objet de la plainte. S'il juge qu'il ne dispose pas des éléments suffisants pour valider la plainte, il demande au (à la) plaignant(e) de lui fournir les informations supplémentaires. Ce qui permettra de valider le caractère recevable ou non de la plainte et en déterminer le niveau de gravité.</p> <p><b>Si la réclamation est déclarée recevable</b> à l'issue de la séance d'audition, le (la) plaignant(e) en est informé avec des explications à l'appui et les détails des prochaines étapes et délais de traitement de sa réclamation lui sont communiqués avec les dispositions qu'il (elle) devra prendre dans l'intervalle.</p> <p><b>Dans le cas où la réclamation est déclarée irrecevable</b>, le (la) plaignant(e) est alors informé(e) de cette situation avec les raisons justificatives à l'appui. Après cette étape, des conseils et orientations lui sont donnés relativement aux services compétents qui pourraient éventuellement traiter sa réclamation.</p> <p>Quelle que soit la conclusion de la séance d'audition, le (la) plaignant(e) est immédiatement informé(e)</p> <p>La recevabilité d'une réclamation ne peut être déclarée par l'instance ayant reçu le plaignant(e) qu'après son audition qui est sanctionnée par un Procès –verbal.</p>	
5	<b>Notification au (à la) plaignant(e)</b>	<p>La notification au plaignant ou à la plaignante est obligatoire, quelle que soit l'issue de l'examen de la réclamation. Elle se fera avec la copie du formulaire d'enregistrement des plaintes cosigné par le (la) plaignant (e) et par le Point Focal. Cette copie sera remise au (à la) plaignant(e) comme accusé de réception de sa réclamation.</p> <p>La notification peut se faire également, selon les cas, par courriel, par téléphone (appel ou sms) ou par tout autre canal local adapté au plaignant ou à la plaignante.</p>	Juste après l'audition du (de la) plaignant(e) et l'examen de la réclamation (1 jour).
6	<b>Traitement de la réclamation</b>	<p><b>1- Réaliser une enquête</b></p> <p>Dans la mesure du possible, une investigation sera menée dans un délai de deux semaines après réception d'une réclamation ou d'une requête recevable.</p> <p>Le comité saisi effectuera une investigation principalement par téléphone, mais pourra effectuer au besoin une visite sur site afin de préparer les éléments factuels qui serviront dans le traitement de la plainte.</p> <p>Au cours de l'investigation, il sera question de mener des entretiens avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le (la) plaignant(e) au début du processus, pour comprendre son point de vue sur la question et ce qui selon lui devrait être fait à ce sujet ;</li> <li>• la personne ayant reçu la réclamation en premier (le point focal ayant auditionné le</li> </ul>	Cinq (5) jours après le retour d'information

N°	Étapes	Mise en œuvre	Délai <sup>2</sup> (au plus tard)
		<p>plaignant) afin d'obtenir le maximum d'information sur le (la) plaignant(e) au moment de sa déposition : son attitude, son état d'esprit, son comportement, les omissions, les impressions vis-à-vis du (de la) plaignant(e), et ses attentes implicites et explicites ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'entourage du (de la) plaignant(e) pour recueillir des informations complémentaires sur la plainte ou requête (qui, quoi, pour quels motifs, avec quelles preuves et véracités) ;</li> <li>• toute autre partie impliquée pour effectuer une analyse des circonstances de l'affaire et trianguler l'information.</li> </ul> <p>L'objet des entretiens consiste à rechercher la stratégie appropriée pour traiter la plainte, chaque plainte étant spécifique. Les Plaignant(e)s seront différent(e)s les uns des autres et une approche spécifique doit être trouvée pour traiter chaque cas de la façon qui cause le moins de torts possibles au plaignant.</p> <p><b>2- Traiter la réclamation</b></p> <p>Pour le traitement de la réclamation, le comité saisi fait appel aux éventuels mis en cause, et/ou à un acteur indépendant ayant participé à l'investigation pour une conciliation préliminaire, une première solution peut être proposée à ce stade. Le règlement à l'amiable sera privilégié dans ce processus excepté dans les cas de plaintes relatives aux VBG.</p> <p>Quelle que soit la conclusion du traitement de la réclamation, le (la) plaignant(e) est immédiatement informé(e) de la décision arrêtée.</p>	
7	<b>Mise en œuvre de la solution convenue</b>	<p>Dans le cas où le (la) plaignant(e) est d'accord, la solution convenue pourra alors être mise en œuvre dans la mesure du possible. Et la mise en œuvre de cette solution devra faire l'objet d'un suivi par le comité.</p> <p>Si le (la) plaignant(e) n'est pas satisfait du traitement de sa plainte, il (elle) a la possibilité de faire un recours. Le respect de l'ordre hiérarchique des niveaux est imposé dans ce cas.</p>	un (1) jour (si possible)
8	<b>Clôture et archivage de la réclamation</b>	<p>À ce stade, la réclamation est clôturée et les détails sont consignés dans la fiche de clôture (voir annexe). Le dossier de la réclamation (formulaire de réclamation, accusé de réception, rapports d'enquête, PV de conciliation, etc.) sera par la suite archivé après transmission d'un exemplaire (électronique) à l'UCP.</p> <p>En outre, il pourra être nécessaire de demander au (à la) plaignant(e) de fournir un retour d'information sur son degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la réclamation et du résultat.</p>	Un (1) jour
9	<b>La diffusion de l'information sur la décision finale</b>	<p>La décision finale pourra, avec accord du (de la) plaignant(e), être partagée publiquement conformément aux principes d'équité et de transparence du MGP.</p> <p>Cependant, certaines décisions finales ne seront pas rendues publiques du fait de la sensibilité du sujet ou pour des raisons de confidentialité ou de protection/sécurité du (de la) plaignant(e).</p>	Un (1) jour (à partir de la clôture)

### 10.3. Cas de conflits de travail internes

Pour les conflits internes portant sur les conflits de travail individuels et collectifs, le principe de priorisation de médiation à l'amiable sera également respecté. Que les désaccords ou plaintes soient individuelles ou collectives, une médiation au sein des organes concernés sera entreprise. En cas de non résolution, l'Inspection du Travail pourra être saisi par le(s) plaignant(s) pour le règlement de la plainte conformément aux dispositions réglementaires. En cas de non satisfaction des parties, les tribunaux pourront être saisis.

Afin de minimiser ces conflits employeur – employés, les deux parties seront sensibilisées par l'UCP à respecter les clauses des contrats qui seront établis.

## 11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation. Les travailleurs du projet 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.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n°100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail ratifiée par la Côte d'Ivoire et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale.

Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les 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, etc.

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.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

Le droit national 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 au droit national. 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 national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Le projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes.

Le projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans. Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

## **12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement. Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. Le niveau et l'âge minimum requis seront fixés par les employeurs conformément à la Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail. Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

Dans le cadre du ProDCA, l'UCP ne fera pas de recrutement direct de travailleurs communautaires, cependant elle exigera aux entreprises en charge des travaux de recruter la main d'œuvre locale pour l'exécution de certaines tâches en fonction de la compétence.

## **13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

La mise en œuvre du ProDCA pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou les VBG, AES/HS ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet se chargera de veiller à l'identification de ces risques et de mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier. 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 par la loi de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'UCP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, les VBG, AES/HS et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé, ou VBG, AES/HS ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la présente NES n° 2 de la Banque.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai. De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

## DOCUMENTS DE REFERENCE

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales (NES 1 et NES 2) de la Banque Mondiale, aux textes nationaux sur les conditions de travail et aux conventions OIT et ONU. L'élaboration du présent PGMO a nécessité la consultation de plusieurs documents importants. On citera à titre d'information les références suivantes :

- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux,
- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail,
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers),
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF –ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers),
- LOI N°2015-532 du 20 Juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire et ses décrets d'application,
- LOI N° 99-477 DU 2 AOÛT 1999 PORTANT CODE DE PRÉVOYANCE SOCIALE et ses lois modificatives
- Norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017),
- Conventions de l'Organisation Internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU)
- D'autres documents importants (Convention sur la protection des enfants, de la femme). Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (N° 182), OIT.
- *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW) - UNICEF
- Loi No. 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (No. 138)
- Convention sur l'égalité de rémunération (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, Conférence générale de l'OIT, 1951

# **ANNEXES**



## ANNEXE I : SYNTHÈSE DE TEXTES APPLICABLES AU PROJET EN MATIÈRE DE CONDITIONS SANTE ET SECURITE DE LA MAIN D'ŒUVRE

AU NIVEAU INTERNATIONAL		
Les conventions et recommandations de l'OIT		
N°	Items	Sources
1	Conventions fondamentales 8/8	OIT
2	Conventions de gouvernance 3/4	OIT
3	Conventions techniques 29 /177	OIT
<b>Aux textes internationaux</b>		
4	C155 / R164 sur la sécurité et santé des travailleurs (Politique nationale de santé et sécurité au travail ).	OIT
5	Convention C161/ R171 sur les services de santé au travail (Nécessité de mise à disposition des travailleurs de services de santé au travail).	OIT
6	Convention C187/ R197 sur le cadre promotionnel de la sécurité et santé au travail (Développement de la culture de prévention).	OIT
7	L'ISO 45001 Version 2018 : les exigences d'un système de management de la SST.	OIT
8	Des référentiels généraux de certification tels l'OHSAS 18001 (élaboré par les organismes de normalisation nationaux et des organismes privés, mais sans statut de norme internationale).	OIT
9	ILO-OSH 2001 : principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail élaboré par l'OIT.	OIT
10	Manuel d'amélioration Sécurité des Entreprises (MASE).	MASE
AU NIVEAU NATIONAL		
Aspects généraux		
11	Articles 9 et 15 de la Constitution Ivoirienne du 08 novembre 2016 : toute personne a droit aux services de santé, droit à des conditions décentes de travail...	Constitution Ivoirienne
12	Article 28 et suivant de la Convention collective interprofessionnelle du 19 Juillet 1977	CCI
13	Décret 67-321 du 21 juillet 1967 relatif à l'Hygiène et sécurité – service médical	Journal officiel
14	Décret n°98-38 sur les mesures générales d'hygiène en milieu du travail.	Journal officiel

15	Loi n° 96-766 du 03 octobre 1996 portant code de l'environnement.	Code de l'environnement
16	Décret n°98-40 sur le comité technique consultatif.	Journal officiel
17	Arrêté 1715 sur attribution d'agrément au personnel médical et paramédical des services de santé au travail.	Journal officiel
<b>Dispositions en SST contenues dans le code du travail</b>		
18	La loi n°64-290 du 1er août 1964 dans son livre IV fixe les dispositions en matière d'hygiène et sécurité dans les entreprises exerçant sur le territoire national.	
19	La loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015 portant code du travail a abrogé la n°95-15 du 12 janvier 1995.	
20	Article 43.1 du code du travail relatif à la procuration d'une Organisation d'un Service de Santé au Travail au profit des travailleurs qu'elle emploie.	

21	Article 41.3 du code du travail relatif à l'organisation des sessions de formation matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.	
22	Article 41.7 du code du travail relatif à l'obligation des travailleurs du respect des consignes de Sécurité et Santé au Travail.	
23	Article 15 du décret N°96 206 du 07 mars 1996 relatif aux obligations des Membres du CSST en matière de secret professionnel lié à la sécurité et santé au Travail.	
24	Article 42.1 du code du travail relatif aux conditions d'obligation de la création d'un Comité de Santé, Sécurité au Travail et des conditions de travail.	
25	Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail (CSST).	
26	Décret N°98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail.	
27	Décret N°98-340 du 28 janvier 1998 relatif au Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.	
28	Décret N°2013-554 du 05 août 2013 portant Etablissement de la liste des maladies professionnelles indemnifiables (Tableaux des maladies professionnelles indemnifiables).	
29	Décret N°2013-554 du 05 août 2013 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de l'OBSERVATOIRE NATIONAL DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES EN CÔTE D'IVOIRE.	
<b>Dispositions en SST contenues dans le code de Prévoyance Sociale</b>		
30	La loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de prévoyance sociale inscrit dans les prestations de la CNPS, la prévention des risques professionnels.	
31	Loi n°99-477 portant code de prévoyance sociale.	

<b>32</b>	Articles 114, 116 et 117 relatifs aux sanctions en matière de SST.	
<b>Aspects particuliers</b>		
<b>33</b>	Loi n° 95-553 du 18 juillet 1995 et la loi n° 2014-138 du 14 mars 2014 portant code minier.	Code de minier
<b>34</b>	Décret n°95-307 du 1er mars 1995 sur le benzène.	Livre IV du Code du travail
<b>35</b>	Loi n° 96-669 du 29 août 1996 portant code pétrolier.	Code pétrolier
<b>36</b>	Décret n°98-40 sur le comité technique consultatif.	Journal officiel
<b>37</b>	Loi n° 98-593 du 10 novembre 1998 relative à la protection contre les rayonnements ionisants et à la protection nucléaire.	Journal officiel
<b>38-</b>	Décret n°67-265 du 2 juin 1967 sur le travail des femmes.	Journal officiel
<b>39</b>	Décret n°89-02 du 4 janvier 1989 relatif à l'agrément, la fabrication, la vente et l'utilisation des pesticides.	Journal officiel
<b>40</b>	Loi n°98-594 du 14 novembre 1998 en faveur des personnes handicapées.	Journal officiel
<b>Dispositions en SST contenues dans les NES 2 de la Banque mondiale</b>		
<b>41</b>	Le paragraphe 24 précise les mesures relatives à la santé et la sécurité conformément aux dispositions de la présente section et prenant en compte les Directives ESS générales et spécifiques, l'accord juridique et le PEES.	
<b>42</b>	Le paragraphe 25 précise les conditions de conception et de mise en œuvre des mesures SST pour traiter les questions liées à l'identification des risques professionnels et de leur prévention, au renforcement des capacités des travailleurs du projet, à la consignation des AT/MP et à l'établissement des rapports.	
<b>43</b>	Le paragraphe 26 précise les exigences d'élaboration et de mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, assurer la compréhension des parties prenantes en matière de SST et promouvoir les dispositions.	

## ANNEXE II : CANEVAS DE CODE DE CONDUITE

### OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l'entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS)<sup>3</sup>.

Il a pour objet de garantir que l'ensemble des employés, des gestionnaires et des dirigeants de [l'Entreprise] vivent et agissent conformément à ces valeurs, principes et bonnes pratiques suivant :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
- les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- le respect des droits humains;
- le respect de l'environnement conformément au PGES-C;
- les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- les mesures disciplinaires ;
- les formalités de son application.

Ce Code de bonne conduite s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

### Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

Les Employés sont astreints à l'horaire arrêté par l'entreprise tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi au jeudi de 7h 30 à 12h 30 et de 13h 30 à 16h 30 ; le vendredi de 7h30 à 12h00 et de 14h 00 à 16h00.

Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'Entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des huit (8) heures de travail journalier. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les Employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par l'entreprise. Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est toléré.

Le travail du dimanche et des jours fériés n'est pas obligatoire. Toute personne ayant travaillé les dimanches et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le Code du travail en Côte d'Ivoire.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'Entreprise.

Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable.

**IL EST FORMELLEMENT INTERDIT** aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;

---

<sup>3</sup> Banque mondiale, 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, 28 septembre 2018.

- avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de chantiers, et ce durant leur période d'engagement avec NCC
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans<sup>4</sup>
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service avec NCC
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un-e collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et/ou supérieur-e-s)
- avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier pour sa bonne marche ;
- faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement ;
- avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, du COVID-19 et autres maladies transmissibles.
- quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- quitter son poste de travail sans motif valable ;
- consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

## **Article 2 – DE L'HYGIENE ET SECURITE**

L'entreprise s'assure que le lieu de travail et son environnement (machine, équipement et procédés, agents chimiques...) ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires (séparées pour les hommes et les femmes, avec la possibilité de verrouiller la porte de l'intérieur) et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

---

<sup>4</sup> Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

Le Personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du Travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

L'Entreprise organise un service médical courant et d'urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l'effectif et au genre du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

Ce centre de santé fournira aussi les soins d'urgence en matière de violences sexuelles<sup>5</sup> commises sur les travailleurs-ses et/ou aux membres de la communauté. Le personnel dédié à cette tâche sera aussi formé sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s'assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

L'Entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l'ensemble du personnel y compris sous-traitants et prestataires

Les Equipements de Protection Collectives (EPC) de même que les matériels doivent être utilisés convenablement pour la réalisation de tâches prévues à cet effet.

#### **IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :**

**Pour l'Employé :** de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour travaillé.

L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

#### **IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :**

- pénétrer et séjourner dans l'entreprise (dans le chantier ou atelier) en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- de faire pénétrer des professionnelles du sexe, des personnes non employées à des fins d'activités à caractère sexuel dans l'enceinte du chantier,
- fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
- transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Se servir l'arrière des Pick up non aménagés pour le transport du personnel
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereux sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise, la personne responsable ;
- rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.
- De faire le travail forcé

### **Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS**

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l'objet d'un traitement inhumain, cruel et dégradant

---

<sup>5</sup> La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d'urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte

sous aucune forme. Par conséquent, les actes de barbarie suivants sont sévèrement réprimés :

### **De harcèlement moral**

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, une incitation aux révoltes susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Est donc passible d'une sanction disciplinaire tout Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires qui aura commis de tels actes répréhensibles.

### **Des violences physiques**

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.

### **De proxénétisme, harcèlement et violences sexuels et pédophilie**

Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement sexuel, les exploitations et abus sexuels et les violences sexuelles contre les femmes, les hommes, la pédophilie et le respect des mœurs et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement sexuel, abus et exploitations sexuels violences sexuelles, pédophilie en violation des dispositions suivantes : Déclaration 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants, la note circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l'autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

### **De l'exploitation Economique et sexuelle des enfants**

Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : (i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi l'exploitation économique et sexuelle des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise.

## **Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

### ***IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :***

- transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- s'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- de polluer volontairement l'environnement ;
- de faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

## Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

### *Des procédures disciplinaires :*

Hormis les cas des infractions considérées comme imprescriptibles par la loi. Les victimes de tout travailleur ont jusqu'à la fin du contrat d'un employé impliqué dans une infraction réglementaire pour agir. Cependant cette disposition est caduque dès que les infractions sont des délits ou des crimes au regard du cadre légal national. En ce moment, seuls les délais de prescriptions prévus par la loi nationale pour ces infractions seront appliqués

Aucune faute antérieure de plus de (3) trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle faute dûment commise.

Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l'énonciation des griefs qui la motive.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation de l'Employé. Ce dernier peut se faire assister d'un Conseil de son choix lors de l'entretien.

Le droit de retrait du travailleur, en cas de danger immédiat pour son intégrité physique ou sa vie, doit être garanti par l'employeur.

## Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'Entreprise est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée, mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortis du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail, mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis



Fautes	Sanctions
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, du COVID-19 et autres maladies transmissibles	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement
Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de toute autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au sens de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale	Licenciement
Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement sexuel, Exploitation et abus sexuels et violences sexuelles sur les femmes, hommes, pédophilie, exploitation économique et sexuelle des enfants, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait être suivie de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être conforme au principe de la présomption d'innocence. Les éléments caractéristiques de la faute pourraient être transmis aux services compétents de répression de l'Etat si tel est la volonté des victimes et/ou si cela est requis par le cadre légal du pays.
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

## Article 7 – FORMALITES ET DEPOT

Le présent Code de bonne conduite a fait l'objet d'une présentation à tous les Employés et apprenants dans le chantier et atelier financés dans le cadre du Projet Energie de l'OMVG, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il a été également :

- communiqué à l'Inspection du Travail ;
- affiché à la base-vie de l'entreprise et dans les véhicules et engins.

Et un exemplaire remis à chaque Employé. Il en sera de même en particulier lors de chaque embauche.

Fait à [...] le [...]