

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

MINISTERE DU PETROLE, DE L'ENERGIE
ET DES ENERGIES RENOUVELABLES



Union – Discipline – Travail



**Projet Régional D'Accès A L'Électricité et
de Systèmes De Stockage D'énergie par Batteries (ECOREAB)
(P167569) – Cote D'Ivoire**

**PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE
(PGMO)**

Avril 2021

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES	3
LISTE DES TABLEAUX	4
Introduction	5
1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	7
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	10
2.1. Activités source de risque du projet	10
2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	10
3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	12
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
5. PERSONNEL RESPONSABLE	15
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	16
6.2.1- Droit de se constituer en association	17
6.2.2- Champ d'action des organisations professionnelles	17
7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	18
8. CONDITIONS GÉNÉRALES	19
8.1- Des rémunérations	19
8.2- Des périodes de repos	20
8.3- Des conditions de licenciement	20
8.4- De la Non-discrimination et égalité des chances	20
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	21
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	22
11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	23
Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes	24
Annexe 2 : Codes de Conduite et Plan d'action pour la Prevention et la Lutte Contre l'exploitation et les Abus Sexuels ainsi que le Harcèlement Sexuel.....	25
Annexe 3 : Le Registre des réclamations excluant les plaintes liées aux EAS / HS.....	30
Annexe 4 : Rôle du Point Focal Communal Responsable des Plaintes.....	31
Annexe 5 : Plan de Santé au Travail et de Sécurité.....	34
Annexe 6 : Protocole pour COVID-19 Mesures Préventives.....	36

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Synthèse des travailleurs du projet	9
---	---

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités Génératrices de Revenus
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CI-Energies	Côte d'Ivoire – Energies
COVID-19	Maladie du Coronavirus 2019
ESRS	Environmental and Social Review Summary (le résumé de l'examen environnemental et social de project)
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels/ Harcèlement Sexuel
FGSP	Fonds de Garantie du Secteur Privé
IF	Intermédiaire Financier
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPEER	Ministère du Pétrole, de l'Énergie et des Energies Renouvelables
NES	Norme Environnementale et Sociale
NIES	Notice d'Impacts Environnemental et Social
PB	Procédures de la Banque
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PO	Politique Opérationnelle
PSSEB	Projet de Fourniture et d'Installation des Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries
SST	Santé et Sécurité au Travail
UCP	Unité de Coordination du Projet
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les Services d'Appui aux Projets
US D	United States Dollar
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno- Déficience Acquise

Glossaire

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

Employeur : est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du Code du travail du Niger, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif (article 3 du Code de travail du Niger) ;

Migrants : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail ;

Personne handicapée : n'est Personne **handicapée** : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi ;

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

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

Travail forcé : 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 (article 4 du code travail du Niger). Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
- tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement.

Travailleur : toute personne, quels que soient son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne,

physique ou morale, publique ou privée (article 2 du code du travail du Niger). La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la BM, relative à la main d'œuvre et aux conditions de travail, définit le travailleur du projet comme :

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

Introduction

La Commission de la CEDEAO et la Banque Mondiale ont initié le Projet Régional d'accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries (ECOREAB) pour faciliter l'accès à l'énergie dans la zone CEDEAO. L'objectif du projet est de contribuer à améliorer les revenus des communautés locales et leur cadre de vie, à travers la réduction des coûts d'accès au service public de l'électricité, afin de réduire l'exode rural et surtout l'immigration des jeunes locaux vers d'autres pays ou continents. Il comporte un sous-projet lié à la fourniture et l'installation de Système de Stockage d'Énergie par Batteries (SSEB).

L'optimisation technique et économique de l'étude pour sélectionner les emplacements les plus importants et les plus critiques pour la technologie BESS, est influencée par les développements du réseau et la quantité de BESS. Pour atteindre un réseau WAPP fiable susceptible de faciliter le commerce de l'électricité, les points critiques du réseau destinés à recevoir le SSEB en Côte d'Ivoire, sont les postes sources de Boundiali, Korhogo et Odienné.

La Côte d'Ivoire joue un rôle important au sein du réseau WAPP, avec une charge maximale et des consommations supérieures à 10%. La sélection du pays, profiterait à la fois au réseau national et aux réseaux régionaux intégrés. Compte tenu des avantages escomptés d'un réseau fiable pour WAPP, en vue du commerce régional de l'électricité, les avantages potentiels de l'installation de SSEB au niveau de nœuds critiques du réseau du WAPP sont largement reconnus au niveau régional.

Le projet comprend quatre composantes : a) Conception, fourniture et installation d'infrastructures de distribution d'électricité (moyenne tension [MT] et basse tension [BT]) pour maximiser les nouvelles connexions; (b) Conception, fourniture et installation des équipements SSEB; (c) Supervision de la construction et conseil technique; et d) Coordination du projet et assistance technique.

Composante 1: Conception, fourniture et installation d'infrastructures de distribution d'électricité (coût estimé: 284 millions de dollars EU, dont 284 millions de dollars EU IDA). Cette composante prend spécifiquement en charge la conception détaillée, la fourniture et l'installation de réseaux de distribution à partir des sous-stations WAPP 225/33 kV avec le champ d'application suivant: (a) lignes MT; (b) sous-stations de distribution MT / BT; c) des lignes BT pour étendre la couverture du réseau et maximiser le nombre de nouvelles connexions; et (d) l'équipement de connexion du dernier kilomètre, y compris les points de service, les compteurs prépayés et les cartes prêtes pour les clients BT.

Composante 2: Conception, fourniture et installation des équipements BESS (coût estimé: 119 millions USD, dont 119 millions USD IDA). Cette composante comprend la fourniture et l'installation d'un système de stockage d'énergie par batterie (SSEB) de 205 MWh pour fournir un contrôle de fréquence au système d'alimentation du système d'Echanges d'Énergie Electrique de l'Afrique de l'Ouest (EEEAO). Il comprend tous les éléments nécessaires pour connecter le système au jeu de barres 225 kV de la sous-station. Les équipements seront installés dans trois sous-stations en Côte d'Ivoire (105 MWh), une au Mali (80 MWh) et une au Niger (20 MWh).

Composante 3: Supervision de la construction et conseil technique (coût estimé: 13 millions de dollars, dont 13 millions de dollars de l'IDA). Cette composante financera les coûts liés au recrutement de l'ingénieur conseil qui sera recruté sur une base concurrentielle dans le cadre du projet pour superviser les travaux réalisés dans le cadre des composantes 1 et 2. L'ingénieur conseil surveillera également le respect des instruments de sauvegarde (environnementaux et social) liés à la construction.

Composante 4: Coordination du projet et assistance technique (coût estimé: 48 millions de dollars, dont 26 millions de dollars de l'IDA). Dans l'esprit du renforcement des capacités nationales et régionales, cette composante financera une combinaison d'assistance technique et d'appui à la gestion de projet pour aider les bénéficiaires à mettre en œuvre avec succès le projet et à se préparer aux phases futures du programme. Plus précisément, cette composante financera le renforcement des équipes de mise en œuvre des bénéficiaires responsables de la mise en œuvre du projet, les coûts attendus du projet associés à la gestion des aspects de sauvegardes environnementales et sociales hors frais de réinstallation. En outre, cette composante fournira une assistance technique au régulateur régional ERERA.

La Composante 2, spécifique à la Côte d'Ivoire, consacrée à la **Conception, fourniture et installation des équipements SSEB**, sera exécutée à travers deux (2) sous-composantes qui sont :

- *L'équipement du Système de Stockage d'Énergie par des Batteries (SSEB) ;*

Il s'agit de la fourniture et l'installation de SSEB de 300 MWh qui permettront de contrôler la fréquence du système d'alimentation du WAPP. Ce sous-projet comprendra tous les équipements nécessaires à la connexion du système aux jeux de barres 225 kV des postes sources. Ces équipements seront installés dans des postes sources sur la base des études techniques en cours ;

- *Les équipements de synchronisation*

Ils concernent la fourniture et l'installation de tous les équipements supplémentaires (contrôle de tension, communications, SCADA) nécessaires au fonctionnement du système d'alimentation de manière synchrone.

Le Projet Régional d'accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries (ECOREAB) est mis en œuvre en Côte d'Ivoire sous l'autorité de la Coordination du projet en rapport avec la Banque mondiale. La revue des documents sera aussi effectuée par CI-Énergies, le Ministère du Pétrole, de l'Énergie et des Énergies Renouvelables et du Coordonnateur de l'Unité Régionale de Coordination (URC) mise en place par la CEDEAO.

Les bénéficiaires du projet sont les consommateurs d'énergie essentiellement composés des populations regroupées dans les ménages, les services et administrations et les unités de productions des biens et services en Côte d'Ivoire et dans l'espace de la CEDEAO. Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion du projet en Côte d'Ivoire, ses opérations sont soumises aux exigences du cadre environnemental et social de la Banque Mondiale, adopté le 1er octobre 2018.

En référence à ce cadre et à la Norme Environnementale et Sociale n° 02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Coordination du Projet a la charge de l'élaboration d'un manuel de procédure de gestion de l'emploi et des conditions de travail des employés, des prestataires des services et des principaux fournisseurs des biens pour la mise en œuvre du projet.

En outre, le projet a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail sain et assez motivant dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. Pour ce faire, le projet compte établir et maintenir les bonnes relations entre travailleurs et employés afin d'améliorer ses performances et les retombées sur toutes les parties prenantes. L'enjeu étant de garantir, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du Projet de fourniture et d'installation de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries, l'Unité de Coordination du Projet a commandité l'élaboration des présentes procédures de gestion de la main d'œuvre du projet.

➤ Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

L'objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du Projet de fourniture et d'installation des Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries.

Elle permettra de :

- a. Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- b. Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination, l'équité et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs sans discrimination liée aux genres ;
- c. Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- d. Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- e. Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- f. Promouvoir la sécurité et la santé au travail, y compris les codes de conduite pour les travailleurs et tout personnel du projet ;
- g. Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- h. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

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

Pour la mise en œuvre du projet, les structures principales identifiées à ce jour sont l'UCP du projet sous la tutelle du Ministère en charge de l'Énergie ; qui est l'agence d'exécution du projet et responsable de la coordination nationale, sous la direction du secrétaire général du ministère. Tout le personnel impliqué dans la mise en œuvre du projet interviendra sur une durée de 36 à 48 mois. Le projet fera intervenir plusieurs contractants, fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet. Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun contractant, fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié à date.

1.1-Effectifs de travailleurs du projet

Le principal acteur de la mise en œuvre du projet au niveau de la Côte d'Ivoire est l'Unité de Coordination du Projet. Il devra compter Sept (7) Experts clés et trois (3) personnels d'appui. Il s'agit de :

- **Pour le personnel Clé** : un Coordonnateur, un Ingénieur en Énergie, un Expert en Sauvegarde Environnementale, un Expert en Sauvegarde Sociale, un Responsable financier, un Assistant comptable et un Expert en passation des Marchés.
- **Pour le personnel d'appui** : une Secrétaire, un chauffeur et un gardien.

Au total, à la date des investigations (du 24 au 27 Novembre 2020), l'ensemble des travailleurs à mobiliser par ces structures fait un effectif de **dix (10)** dont la répartition par catégorie est la suivante :

- **Travailleurs Directs** :

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) est prévue pour être pourvue de dix (10) postes tels que présentés ci-dessus. Ils seront tous des travailleurs directs du projet suivant la NES2. Ce personnel de l'unité aura le statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État mis à disposition de l'Unité dans le cadre du Projet de fourniture et d'installation des Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries (SSEB).

A la date des investigations, seulement les postes de Coordinateur et d'Expert en passation des Marchés sont pourvus, tous des hommes. Il est nécessaire que le déficit de personnel soit comblé en occurrence le personnel en charge des questions environnementale et sociale du projet dont la présence est capitale pour la mise en œuvre des mesures de sauvegarde sur le projet y compris celles planifiées dans le présent PGMO. Selon les informations obtenues lors des investigations, le recrutement de ce personnel est en cours. Le reste des postes à pourvoir fera l'objet de recrutement.

▪ **Travailleurs Contractuels :**

À la date d'élaboration du présent instrument, aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a encore été clairement identifié nonobstant les consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes. Ainsi le projet devra veiller à ce que les exigences de la NES 2 et le code de bonne conduite VBG soient appliquées aux consultants et leur personnel.

En tout état de cause, les dispositions du présent PGMO s'appliqueront aux travailleurs contractuels dès qu'ils seront mobilisés sur le projet, ce quel que soit la prestation.

1.2- Caractéristiques des travailleurs du projet :

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel dans le cadre du Projet de fourniture et d'installation des Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries (SSEB), se répartit comme suit :

Tableau 1 : Synthèse des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	Nationaux /Etranger	SEXE	AGE	EFFECTIFS
1	UCP	Nationaux	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	2
				15-18	0
				15-	0
		Étrangers	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
	Total				2

1.3- Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :

Les autres acteurs de mise en œuvre du projet élaboreront chacun des plans de recrutement en fonction des besoins du projet. Il est à noter que tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie du

projet. À ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la gestion du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

1.4- *Travailleurs contractuels* :

À la date des investigations, aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié en dehors consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes.

Le cas échéant, les tierces parties ou prestataires de mise en œuvre du projet, devront prendre les dispositions nécessaires pour mobiliser rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

La tierce partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandés avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge minimum requis, le cas sera rapporté au bureau de l'Audit Interne pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

1.5- *Travailleurs des principaux fournisseurs*

À l'instar des travailleurs contractuels, aucun travailleur des principaux fournisseurs du projet n'a encore été identifiés à la date des investigations, le projet étant toujours en préparation. Les dispositions devront être prises à temps pour que les principaux fournisseurs du projet mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

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

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge minimum requis, le cas sera rapporté à l'inspection du travail pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

1.6- *Travailleurs Migrants*

Parmi les trois catégories de travailleurs énumérés plus haut, nous n'avons pas décompté à ce jour des travailleurs migrants. Toutefois, compte tenu de l'envergure du projet et des compétences requises, il ne serait pas exclu de recruter au sein du personnel du projet à quelque niveau que ce soit des travailleurs migrants. Le cas échéant, toutes les dispositions inhérentes au respect de leur droit et des conditions de travail équitables sans discrimination fondée sur la race, la nationalité ou autre ne s'observent.

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

2.1. Activités source de risque du projet

Le projet consiste en la fourniture et l'installation des équipements de stockage d'Énergie par batteries sur les sites des postes sources de Boundiali, Korhogo et Odienné en Côte d'Ivoire. En l'occurrence, il comporte deux types d'équipements :

- *L'équipement du Système de Stockage d'Énergie par des Batteries (SSEB)*

Il s'agit de la fourniture et l'installation de SSEB de 300 MWh qui permettront de contrôler la fréquence du système d'alimentation du WAPP. Ce sous-projet comprendra tous les équipements nécessaires à la connexion du système aux jeux de barres 225 kV des postes sources.

- *Les équipements de synchronisation*

Ils concernent la fourniture et l'installation de tous les équipements supplémentaires (contrôle de tension, communications, SCADA) nécessaires au fonctionnement du système d'alimentation de manière synchrone.

Les risques liés à la main d'œuvre sont divers et se manifesteront lors du déroulement des activités du projet.

2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

2.2.1-Risques liés aux lieux de travail

Les activités du projet sont diverses et variées de celles à prédominance intellectuelle, à la monotonie, à des efforts physiques importants et à la sédentarité. Les risques également seront divers et variés. Ils peuvent être des/de :

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- Les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- La fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues,
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- Expositions à des détergents pour les agents d'entretien,
- L'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS)

Ainsi les agents d'entretien exposées aux détergents doivent porter obligatoirement les équipements de protection individuelle notamment les gants, les lunettes et les masques à gaz ainsi que les chaussures de sécurité imperméables conformes aux normes de sécurité du secteur de l'électricité.

Les conditions d'évacuation des bureaux et ateliers doivent être respectées au sein des entités en charge du projet qui devront mettre en place des équipements de protection collective ou de lutte contre l'incendie. Elles doivent disposer des composantes sécuritaires à l'égard des éléments suivants :

- Postes Robinets d'incendie armés (RIA)
- Extincteur à poudre
- Extincteur CO2

Pour les travaux de terrain notamment sur le site du projet ; les risques sont entre autres :

- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés,
- Le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses associées aux batteries,
- L'expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique,
- La présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers sur le site des travaux,
- L'électrocution et l'électrification,
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre,
- Les Violences Basées sur le Genre, notamment le Harcèlement Sexuel des travailleurs dans le contexte du travail par leurs collègues ou supérieurs
- Les accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence,
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Tous les risques associés à ces activités devront être analysés et suivis par l'UCP lors de la mise en œuvre du projet. En plus des risques cités ci-dessus, il y a entre autres des risques de contamination comme celle de la COVID-19.

2.2.2- Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Dans le cas présent d'espèce, l'activité visée est une expertise technique liée à la fourniture et à l'installation d'équipements de stockage d'énergie par batteries et de synchronisation, les risques liés à la main d'œuvre peuvent s'identifier ainsi qu'il suit :

- - la contamination à la COVID-19 sur le site des travaux. Les travailleurs provenant de provinces ou de régions voisines ou de l'étranger, ou les travailleurs locaux revenant de l'étranger, deviennent des vecteurs de transmission du nouveau coronavirus à d'autres travailleurs sur le site des travaux et au sein des communautés riveraines du projet,
- L'accroissement de la demande et la compétition pour l'accès des locaux aux services sociaux et de santé;
- la forte demande de biens et services qui pourrait engendrer une augmentation des prix ;
- l'accroissement du trafic et des risques d'accidents ;
- de plus fortes demandes sur l'écosystème et les ressources naturelles ;
- la survenue des conflits sociaux avec et entre les communautés ;
- l'augmentation du risque de propagation des maladies contagieuses ;
- l'accroissement du taux de criminalité et des comportements illicites ;
- le décès,
- l'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable,
- l'épuisement professionnel,

Ces risques peuvent aussi être liés aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation et abus des femmes et des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

- **Accident de travail** : C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de

ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (Plus globalement en allant ou rentrant du travail) etc.

- **Maladie professionnelle** : peut-être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc.
- **Incident** : est un évènement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, etc.

Face à ces risques, les mesures d'atténuation suivantes peuvent être envisagées :

- La réalisation de bilans de santé préalables à l'embauche
- Des dispositifs de contrôle et d'identification à l'entrée et à la sortie du site d'installation des équipements visant à assurer la sécurité et sûreté du site
- La réorganisation des tâches ou la réduction des effectifs dans les bureaux du projet afin d'assurer la distanciation sociale/physique, ou la rotation du personnel sur une période de 24 heures afin de réduire les risques de contamination à la COVID-19 (Voir Annexe 6 pour le Protocole COVID-19)
- La fourniture de formes appropriées d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les agents et les travailleurs sur les chantiers
- La mise en place de solutions permettant de limiter les contacts directs, comme des téléconférences et la diffusion des instructions en continu
- La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UCP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS, travail forcé, travail des enfants, VCE etc.. et sanctions prévues en cas de faute
- La protection des travailleurs du projet (y compris l'atténuation des risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel), notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées) et les travailleurs migrants
- La mise en place des mesures efficaces pour faire face aux situations d'urgence y compris mesures pour l'atténuation des risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel, mécanismes accessibles pour signaler les fautes, cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prises en charge prévues dans le plan d'engagement environnemental et social, ainsi que dans la législation nationale soient appliquées.

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

3.1- Base législative du PGM

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

- a) Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)

- b) Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
- c) Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- d) Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- e) Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- f) Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
- g) Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
- h) Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
- i) Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en République de Côte d'Ivoire et ses lois modificatives
- j) Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives
- k) Loi du 7 novembre 1962 sur les pensions civiles et le décret 68-82 du 9 février 1968 pris pour son application
- l) Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique en République de Côte d'Ivoire
- m) Loi n° 73- 176 du 27 avril 1973 portant création d'une mutuelle générale des fonctionnaires et agents de de l'État en République de Côte d'Ivoire

À ces lois s'ajoute le décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique en République de Côte d'Ivoire.

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

Les termes institués par les lois et les règlements en vigueur en République de Côte d'Ivoire, incluent les principes d'équité et d'égal accès au travail. Il est interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. La loi Ivoirienne est très explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et le droit du travailleur y compris les congés et la liberté de s'affilier à l'organisation des travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ; informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

3.2- Documents de gestion de la relation employeur-travailleur

Plusieurs dispositions du code de travail Ivoirien organisent le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré (Article 13.11 à 34.4). Les types de contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, etc.), l'autorité de visa des contrats, la période d'essai, etc. sont définis par la loi.

En conclusion ; le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation des modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale et prévus par le code de la République de Côte d'Ivoire.

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

Le code du travail de la République de Côte d'Ivoire exige de tout employeur de prendre toutes les mesures pour garantir de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité à ses travailleurs sans pour autant définir les documents spécifiques à élaborer (Article 43.1- Article 43.4). La loi sur la prévoyance sociale en République de Côte d'Ivoire, instaure le régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au profit de tous les travailleurs salariés exerçant leur activité professionnelle dans le pays (Article 71). Le code de travail interdit aussi le harcèlement sexuel au travail (Article 5).

Les employeurs sont tenus de faire apposer dans chaque atelier, chantier ou lieu de travail une affiche destinée à renseigner les travailleurs sur la réglementation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (Article 144). L'employeur est tenu, dès l'accident survenu :

- 1) de faire assurer les soins de première urgence ;
- 2) d'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou à défaut, le médecin, le plus proche ;
- 3) éventuellement de diriger la victime sur le centre médical ou inter-entreprises, à défaut, sur la formation sanitaire publique ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu d'accident. Si le médecin envisage une durée d'incapacité supérieure à trois jours, il est tenu d'établir immédiatement après l'examen, un certificat médical indiquant l'état de la victime, les conséquences de l'accident ou, si les conséquences ne sont pas exactement connues, les suites éventuelles et, en particulier, la durée probable de l'incapacité de travail. Ce certificat sera accompagné d'une notification attestant que la victime reçoit les soins réguliers d'un médecin, ou a été dirigée sur une formation sanitaire publique, ou sur un établissement hospitalier public ou privé dûment agréé, ou sur un centre médical interentreprises. (Article 73,74). L'article 75 spécifie que Quand les conséquences de la blessure n'ont pu être antérieurement constatées, un certificat est établi par le médecin traitant lors de la guérison sans incapacité permanente ou, s'il y a incapacité permanente, au moment de la consolidation, ou en cas de décès. Les conditions d'établissement et de transmission des certificats prévus aux articles 74 et 75 ci-dessus sont fixées par décret.

La NES2 donne plus de détails sur les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. La loi sur la prévoyance sociale indique de façon précise les actions à mener pour prévenir et prendre en charge les cas d'accidents.

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi ivoirienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de la santé.

Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail;
- c) Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;

- e) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- f) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- g) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En plus des références ci-dessus, il sera appliqué des conventions internationales applicables et des directives sur les questions de santé et de sécurité et d'autres directives associées à la COVID-19 telles :

- La Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- La Convention (n° 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
- La Convention (n° 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005
- WHO Emergency Response Framework, 2017
- La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)
- Planification des contingences pour les chantiers de la Banque mondiale en réponse à la COVID-19

Les questions relatives au confinement/à l'isolement, au suivi, à la supervision et à la notification des cas de COVID-19 par le personnel clé, à la préparation et à la réponse aux situations d'urgence ; seront gérées suivant les directives de l'OMS citées plus haut.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du projet est fondée sur la structure en place au niveau de CI-Énergies. Les activités du projet seront dirigées par le Coordonnateur du projet, sous la tutelle du Ministère en charge de l'Énergie. Ainsi dit, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet est assuré par le service des Ressources Humaines du Ministère.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité de Coordination du Projet. Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents de l'État, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2. Le responsable de sa mise en œuvre demeure le service des Ressources Humaines du Ministère du Pétrole, de l'Énergie et des Énergies Renouvelables (MPEER).

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyée par le fonctionnaire chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant).

En ce qui concerne la formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation du nouveau coronavirus et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UCP en collaboration avec les services techniques de l'État et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial. Le suivi et la supervision des questions de santé et de sécurité en lien avec la COVID-19 et l'établissement de rapports correspondants sont à la charge de CI-Energies.

La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place dans le strict cadre du présent projet par l'UCP. Ce comité inclura au moins une

personne formée en VBG et l'approche centrée sur la survivante ou un membre d'une agence spécialisée en VBG.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES

6.1 Santé et Sécurité au Travail

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 la signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet et 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 physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement et en nombre suffisant des équipements de protection individuelle.

Des procédures seront établies 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, leur santé ou leur psychologie. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier ainsi que l'autorisation de l'expert consultant psychosocial si la psychologie est affectée. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines 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 qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux, genre et culturels, tels que les espaces séparés pour les hommes et les femmes.

Lorsque les travailleurs du projet 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. Ces dispositions devront s'aligner avec les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) du groupe 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 sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité, psychosociaux 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.

À la survenance d'autres incidents, le projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la Banque. Par ailleurs, l'Unité de Gestion du Projet mettra en place une ligne verte ouverte à tous et largement diffusée dans les médias et affichée

sur les chantiers pour le reporting des cas de travail forcé et de recrutement de personnes mineures. En cas de découverte de ces infractions, le chantier sera arrêté et que la situation clarifiée et les sanctions adéquates prises.

Des procédures spécifiques devraient être adoptées en matière d'hygiène et de distanciation sociale, et pour déterminer les actions à mener lorsqu'un travailleur tombe malade. Ces procédures sont soutenues par les directives de l'OMS :

- Les directives intérimaires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse indiquent les stratégies de lutte anti-infectieuse en cas de suspicion de COVID-19,
- Les directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des EPI face à la COVID-19 donnent les meilleures indications sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle,
- Les Conseils sur le port du masque dans le cadre de la COVID-19 détaillent les bonnes pratiques en matière d'usage des masques,
- Les directives de l'OMS sur l'organisation du lieu de travail face à la COVID-19 donnent des conseils relatifs au lieu de travail,
- Les directives intérimaires de l'OMS sur la gestion de l'eau, de l'assainissement et des déchets en lien avec les virus, notamment celui responsable de la COVID-19 (Annexe 6 pour le Protocole COVID-19).

6.2- Autres politiques générales applicables

6.2.1- Droit de se constituer en association

Les syndicats professionnels (Article 51.2), les groupements de syndicats (Article 53.1) et la possibilité aux travailleurs du projet de désigner leurs délégués du personnel (Article 62.1) sont reconnus par la loi de la République de Côte d'Ivoire.

Le droit des travailleurs du projet à se constituer en association est reconnu et organisé par la Côte d'Ivoire sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en association reconnus par la loi de la République de Côte d'Ivoire sont indiqués comme applicables sur le projet.

6.2.2- Champ d'action des organisations professionnelles

Article 51.1 : Les travailleurs ainsi que les employeurs, les professions libérales ou les exploitants indépendants n'employant pas de personnel peuvent constituer librement des syndicats professionnels de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement de même que les personnes ayant quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé celle-ci pendant un an au moins.

Article 62.1 : Un délégué syndical peut être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement par toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentative des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 56.2 alinéa 1 du présent Code. Lorsqu'il existe un collège propre à l'encadrement, les critères de représentativité sont appréciés dans ce seul collège pour toute organisation qui ne présente de candidat que dans celui-ci. Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque la condition de représentativité cesse d'être remplie ou que le syndicat décide de mettre fin aux fonctions du délégué. Il prend fin également en cas de rupture du contrat de travail, de démission du mandat ou de perte des conditions requises pour la désignation.

Un comité syndical peut être constitué par tout syndicat représentatif dans chaque entreprise ou établissement employant habituellement onze (11) salariés. Pour la détermination de l'effectif de l'entreprise, il est tenu compte non seulement du personnel permanent, mais aussi des apprentis, des travailleurs engagés à l'essai et des travailleurs occasionnels ou saisonniers effectuant une période moyenne de 6 mois de travail dans l'année.

Article 61.1 : Les délégués du personnel sont élus pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.

Article 61.2 : Le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire, le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel, les conditions exigées pour être électeur ou éligible ainsi que les conditions de révocation des délégués par leur collègue d'électeurs sont fixés par décret.

La loi de la République de Côte d'Ivoire ne restreint pas la liberté des travailleurs à se constituer en association pour défendre leur droit et réclamer des conditions de travail. Les travailleurs des projets ont le droit de se mettre en association ou de s'affilier à un syndicat de leur choix sans pour autant que cela ne constitue une source de représailles. Les travailleurs directs du projet, ainsi que les autres catégories de travailleurs, pourraient réglementairement se constituer en syndicat.

6.2.3. Travail forcé ou obligatoire :

En Côte d'Ivoire selon l'Article 3 du code du travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. On entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois, le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprend pas :

- 1) Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et effectué dans un cadre exclusivement militaire ;
- 2) Tout travail d'intérêt public exigé en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense, création d'un service national, ou participation au développement ;
- 3) Tout travail, service ou secours exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire en cas de guerres, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, tremblement de terre, cyclones, épidémies, épizooties, famines, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et en général, toute circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- 4) Tous travaux décidés par une collectivité locale dans son ensemble visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité et pouvant être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité à condition que la population elle-même ou ses représentants directs se soient prononcés sur le bien-fondé de ces travaux ;
- 5) Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision juridique, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques, qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public et que ledit individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers ou compagnies ou personnes morales privées.

Selon la NES 2 le projet 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 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. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Eu regard à ce qui précède, il est à noter que la NES2 et le code de la république de Côte d'Ivoire sont convergents sur l'interdiction du travail forcé sur les projets. Ainsi, un casier judiciaire doit faire partir des dossiers pour le recrutement des employés.

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

La présente section aborde l'âge minimum de travail.

D'après l'article 7 du Décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique, l'âge minimum requis pour rentrer dans la fonction publique en Côte d'Ivoire est fixé à dix-huit (18) ans.

Le problème du travail des enfants 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 est retenu 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.

La NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans, de même que la loi Ivoirienne pour un enfant qui travaille. Ainsi donc, l'âge minimum à prévoir dans le manuel de gestion de la main d'œuvre sera de 14 ans conformément à la loi de la République de Côte d'Ivoire.

Les enfants ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas atteint la majorité légale ne doivent pas exercer des travaux qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique ou mentale selon la NES 2 et la loi ivoirienne sur le code du travail.

8. CONDITIONS GÉNÉRALES

8.1- Des rémunérations

Par rémunération, ou salaire, il faut entendre le salaire de base ou salaire minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées (Article 31.1). Dans les conditions prévues

au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de 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 leur non-appartenance à un syndicat (Article 31.2). En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les Conventions Collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le Magistrat du lieu de résidence ou à défaut l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales, pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur. (Article 34.1).

La législation ivoirienne prévoit l'évaluation de la rémunération suivant l'heure de présence au poste. Aussi tous les types de retenues qui peuvent s'effectuer sur le salaire sont aussi prévus par la loi de la République de Côte d'Ivoire. Les règles de la République de Côte d'Ivoire en matière de rémunération des travailleurs seront appliquées sur ce projet sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

8.2-Périodes de repos

Plusieurs dispositions du code de travail accordent ces droits aux travailleurs (Article 24.1 : Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche, articles 25.1 : Sauf disposition plus favorable des Conventions Collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif, sauf en ce qui concerne les travailleurs de moins de dix-huit ans qui ont droit à deux jours et deux dixièmes. Le travailleur a droit à des congés annuels, de maternité, familial et des congés spéciaux (Article 23.5, 25.1 et 25.5).

Tous les types de repos prévus par la NES2 sont aussi prévus dans la loi de la République de Côte d'Ivoire. En conclusion, les conditions d'application des différents types de congés prévus par la loi de la République de Côte d'Ivoire seront appliquées sur le présent projet.

8.3-Des conditions de licenciement

L'article 16.7 du code du travail indique les conditions de suspension de contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat, sont précisées dans les articles 16.11-16.13. Les articles 23.3 à 23.9 quant à eux donnent les conditions dans lesquelles un travailleur peut être licencié. Le licenciement abusif peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture (article 16.11). Les conditions de licenciement d'un travailleur sont prévues par le code du travail de la République de Côte d'Ivoire ce qui est en accord avec les dispositions de la NES2.

Il est également important de noter qu'un employé victime de VBG doit être en mesure de demander un congé spécial payé pour assister à un rendez-vous médical ou psychosocial, une procédure judiciaire, une réinstallation dans un lieu sûr et d'autres activités liées à la VBG. De même, un employé qui prend en charge une personne confrontée à la VBG ou à la VCE peut le faire à partir des soins, y compris, mais sans y limiter, les accompagner à la cour ou à l'hôpital, ou prendre soin des enfants.

8.4-Non-discrimination et égalité des chances

Dans les conditions prévues au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de 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 leur non-appartenance à un syndicat (Article 31.2).

Sous réserve des dispositions expresses du présent Code, ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. (Article 3). Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacles aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement.

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel). Ainsi les dispositions de la NES 2 peuvent s'appliquer en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre des projets.

9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Le droit de recours est un principe universel d'égalité de traitement des employés. Pour créer les conditions d'exercice de ce droit, le projet doit mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs et des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés directs du projet et les investissements. Ce mécanisme qui leur sera détaillé à travers les affiches sur le site de travail, doit offrir aux travailleurs plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes, disposer d'un registre des plaintes pour servir en même temps d'archive, être publié et connu de tous les travailleurs, avoir une procédure transparente de résolution des plaintes et offrir la possibilité au travailleur de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction. Les plaintes peuvent être déposées entre autres dans la boîte à suggestion disponible sur les lieux de travail, au droit du responsable en suivi-évaluation se trouvant sur le site pour les plaintes verbales surtout. En plus, un numéro téléphone vert et un courriel seront mis à disposition des travailleurs. Une campagne de sensibilisation sera effectuée auprès des travailleurs avant le début des travaux.

Tel que l'indique l'annexe 1 du présent document, la procédure sera déclenchée par le plaignant dès l'émission de la plainte, physiquement devant le porteur du registre dans le local de l'UCP et sur le terrain ou par appel téléphonique. Il est à noter que le projet mettra au niveau de tous les sites d'intervention un registre de plainte qui sera acheminé à l'UCP dès que renseigné soit par le plaignant soit par le représentant du comité de gestion des plaintes au compte du plaignant. Ce registre des plaintes devra servir en même temps d'archive, et devra être publié et connu de tous les travailleurs.

Dès que ce dernier renseigne le registre des plaintes, le Préposé chargé des plaintes dispose de sept (7) jours au plus pour étudier la plainte et préparer le dossier y afférent. Il est à noter que le Préposé chargé des Plaintes est l'Expert en Sauvegarde Social du Projet. Ensuite, le **comité de gestion des plaintes** est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. Dans les cinq (5) jours qui suivent, le proposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant. Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus. Dans le cas contraire, il adresse un recours à la **commission de règlement des plaintes**, qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement dans un délai de cinq (5) jours. La Direction du Projet dispose de sept (7) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant.

Le mécanisme doit être vulgarisé à tous les travailleurs du projet et doit garantir à travers sa mise en œuvre, une réponse efficace, rapide et sans représailles de la hiérarchie. Des consultations avec les travailleurs, notamment des femmes, auront lieu régulièrement pendant la durée du projet pour garantir que le mécanisme conçu pour gérer les plaintes liées à la VBG et surtout le harcèlement sexuel est accessible et que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivantes.

Le Comité de gestion des plaintes proposé est composé comme suit :

- Un représentant de l'UCP
- Un représentant des travailleurs de CI-Energies
- Un représentant des travailleurs du Ministère en charge de l'Energie
- Une représentante des ONGs
- Un représentant des autres prestataires
- Un représentant de la collectivité locale
- Un représentant des chefs de villages

Ce comité inclura au moins une personne formée en VBG et l'approche centrée sur la survivante ou un membre d'une agence spécialisée en VBG.

La Commission de Règlement des plaintes proposée se compose ainsi qu'il suit :

- Un représentant de l'UCP
- Un représentant des travailleurs de CI-Energies,
- Un représentant des travailleurs du Ministère en charge de l'Energie
- Une représentante des ONGs
- Un représentant des autres prestataires
- Un représentant de la collectivité locale
- Un représentant des chefs de villages

Il est à noter que les travailleurs pourront recourir au système national de litige notamment l'inspection de travail si le comité de gestion des plaintes n'arrive pas à satisfaire. Cf. Annexe 1 pour un modèle de mécanisme applicable pour ce projet.

Dans le cas des plaintes liées aux violences basé sur le genre (VBG) et notamment d'exploitation et abus sexuel et le harcèlement sexuel, le mandat d'un mécanisme des plainte sera de : (1) permettre des liens entre la victime et les prestataires de services de VBG, (2) permettre un lien avec le système juridique national (seulement avec le consentement éclairé de la concernée), (3) permettre à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet.

Les plaintes liées à la VBG/EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une vérification de la plainte, seront immédiatement référés aux services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action VBG. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de VBG/EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.

À la date des investigations, il n'y a encore aucun fournisseur identifié. Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis de l'UCP :

- La mise à disposition d'une assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès
- Des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques
- La désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées
- La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement. Ce formulaire obligatoire est complété par les fournisseurs et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.

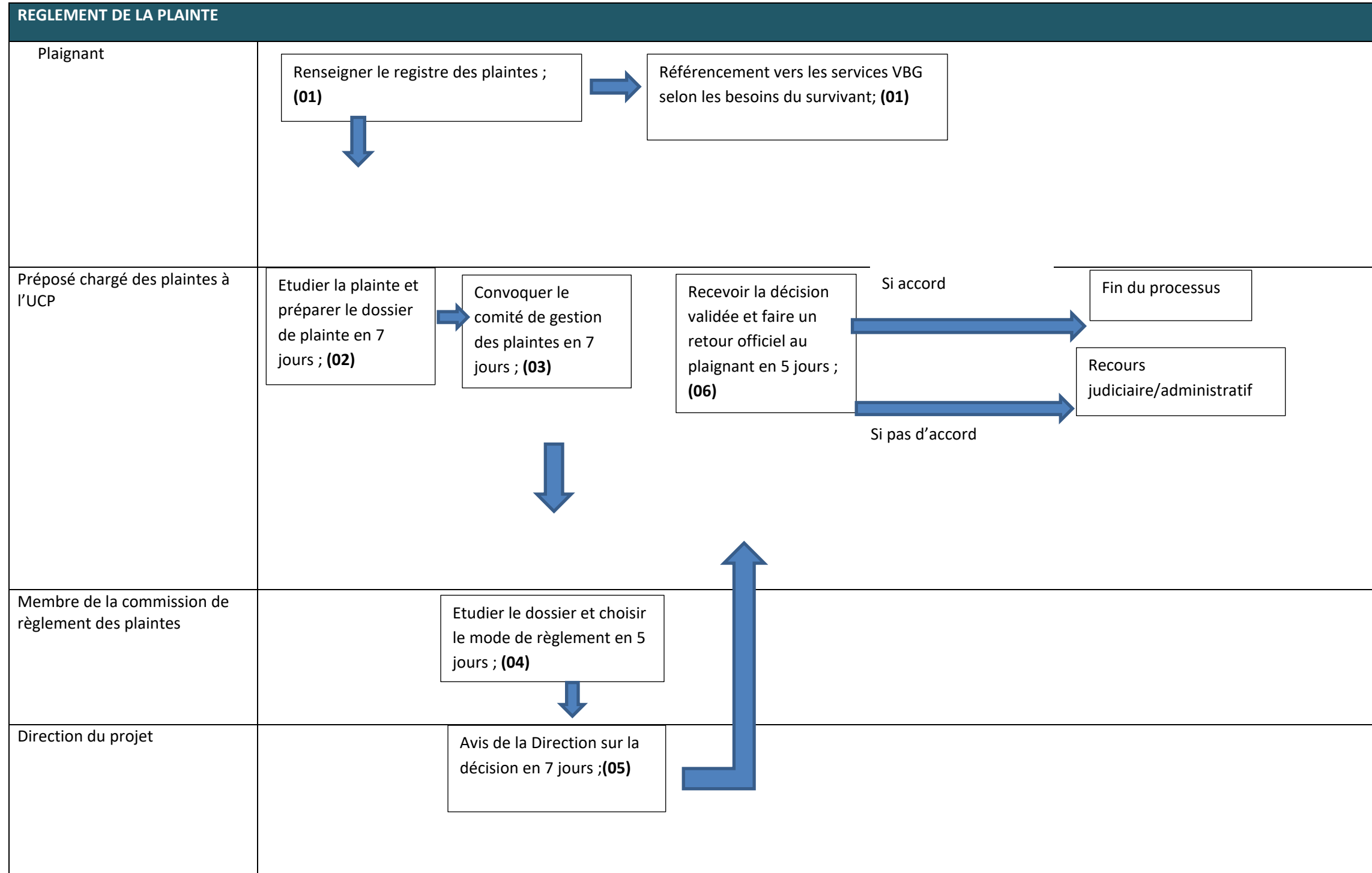
L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectué par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le fonctionnaire chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

À la date des investigations (du 24 au 27 Novembre 2020), il n'y a encore aucun fournisseur identifié. Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs du fournisseur et à ses éventuels prestataires. Un rapport de suivi trimestriel devra être élaboré à cet effet.

Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes

Le projet devra mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail. En effet, la portée de la procédure de règlement des différends couvre : les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements. Les employés du projet devront être informés de l'existence du mécanisme. Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.



Annexe 2 : Codes de Conduite et Plan d'action pour LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS AINSI QUE LE HARCELEMENT SEXUEL

1. Pour mettre en place un système d'atténuation du risque d'EAS/HS, il convient d'exiger que, pour tout projet, les dispositions suivantes soient respectées :

- Tous les employés de l'entreprise (y compris ses sous-traitants), du maître d'œuvre et les autres consultants qui ont une empreinte dans la zone du projet doivent signer un code de conduite ;
- Un véritable plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel doit être mis en place pour que les travailleurs comprennent bien la politique suivie et les comportements escomptés, de même qu'un mécanisme de gestion des plaintes. Ce plan d'action devrait inclure des programmes de formation et de communication ainsi que des mesures destinées à informer la communauté touchée par le projet du code de conduite que le personnel du projet vient de signer ; et

Le plan d'action devrait définir des protocoles de responsabilisation et d'intervention qui énoncent les procédures à suivre afin d'amener les gens à répondre de leurs actes et de sanctionner les membres du personnel ayant enfreint les politiques en matière d'EAS/HS.

Codes de conduite tirés du DTPM

Formulaire du code de conduite du personnel de l'entreprise

Note à l'intention du soumissionnaire :

Le contenu minimum du formulaire du code de conduite, tel que défini par le maître d'ouvrage, ne doit pas être modifié substantiellement. Cependant, le soumissionnaire peut ajouter des règles qu'il juge appropriées, y compris pour prendre en compte des questions/risques spécifiques au marché ou contrat.

Note à l'intention du maître d'ouvrage :

Les règles minimales suivantes ne doivent pas être modifiées. Le maître d'ouvrage peut ajouter **des règles supplémentaires concernant des questions particulières**, recensées à la suite d'une évaluation environnementale et sociale pertinente. Parmi les questions recensées, on peut citer des risques associés à : l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'exploitation et les abus sexuels, etc.

Supprimer cette case avant de publier les dossiers d'appel d'offres.

Code de conduite du personnel de l'entreprise

Nous sommes l'Entrepreneur [insérer le nom de l'Entrepreneur]. Nous avons signé un marché avec [insérer le nom du Maître d'Ouvrage] pour [insérer la description des travaux]. Ces travaux seront exécutés à [insérer le site ou autres lieux où les travaux seront exécutés]. Notre marché exige que mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces travaux, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux travaux. Cela s'applique à tous nos personnels, ouvriers et autres employés sur le site des travaux ou autres lieux où les travaux sont exécutés. Cela s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de travaux. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant « Le Personnel de l'Entrepreneur » et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel de l'Entrepreneur doit :

1. S'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente
2. Se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de l'Entrepreneur et toutes autres personnes
3. Maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé
 - b. porter les équipements de protection du personnel requis ;
 - c. appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques
 - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. Signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ; 5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants
5. Ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de l'Entrepreneur ou du Maître d'Ouvrage
6. Ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne
7. Ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives

8. Ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant
9. Suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS)
10. Signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite
11. Ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au Maître d'Ouvrage, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de l'Entrepreneur ou le mécanisme de recours en grief du projet

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. Contacter [entrer le nom de l'expert social de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente dans le traitement de la VBG, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par l'Entrepreneur pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à []; ou
2. Appeler [] la hotline de l'Entrepreneur (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel de l'Entrepreneur peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur ayant une expérience pertinente] afin de demander une explication.

Nom de l'employé de l'entreprise : [indiquer le nom].

Signature: _____ Date: _____
(Jour/mois/année): _____

Contre-seing du représentant habilité de l'entreprise :

Signature: _____ Date: _____
(Jour/mois/année): _____

Contenu d'un Plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'EAS/HS

2. Comme décrit à la section 3 du chapitre 3 (de la Note de la BM sur les SEA/SH), un plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'EAS/HS indique comment seront mis en place les protocoles et mécanismes nécessaires pour minimiser le risque d'aggravation de l'EAS/HS dans le cadre du projet, ainsi que pour faire face aux éventuels incidents d'EAS/HS qui pourraient survenir.

3. Des exemples de plans d'action pour la prévention et la lutte contre l'EAS/HS et d'autres documents à l'appui de la mise en œuvre des recommandations sont disponibles à l'adresse suivante: <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/gsg/SPS/Pages/FocusAreas/GenderBased%20Violence.aspx>

Annexe 4 : Rôle du Point Focal Communal Responsable des Plaintes

Termes de référence

- Faciliter le dépôt de plaintes et réclamations sur l'action communale au cours des phases de conception, de travaux, d'exploitation/de fonctionnement et de fin des investissements communaux.
- Rendre largement disponible le formulaire de plaintes au cours des réunions de quartiers, le bureau de relation avec le citoyen (s'il en existe un dans la commune), dans les locaux de la mairie, à travers le tissu associatif, en ligne, les bureaux des arrondissements de la commune, etc. (cf. formulaire ci-dessous).
- Au besoin, accompagner les réclamants dans l'enregistrement de plaintes grâce au formulaire.
- S'assurer que les groupes vulnérables ont un accès à part entière au système de plaintes, et ce à toutes ses étapes - communication du formulaire de réclamation, mode de réception, et au besoin, assistance au remplissage du formulaire - afin que leurs réclamations soient correctement reçues et traitées.
- Prendre en compte toutes plaintes portant sur l'action communale exprimée autrement que par le biais du formulaire de plaintes, et par conséquent être attentif à tous les autres modes d'interactions existants entre les citoyens et la commune (lettre, prise de parole au cours d'une réunion préliminaire du conseil municipal, médias, message sur les réseaux sociaux, message dans une boîte de réclamations, interpellation directe du SG, interpellation du gestionnaire de l'arrondissement, texto, etc.). Le cas échéant, aiguiller les réclamants vers le formulaire de plainte ou l'assister dans le remplissage du formulaire.
- En cas de problème urgent, informer le président de la commune et le SG au plus tôt.
- Accuser réception des plaintes et informer le réclamant des délais de réponses règlementaires.
- Entrer les plaintes dans un registre des plaintes (cf. Modèle de registre des plaintes ci-dessous).
- Si la plainte dépasse le cadre de responsabilité de la commune, en informer le réclamant, lui indiquer l'autorité concernée par sa plainte et si possible transmettre la réclamation à celle-ci.
- Informer le SG du suivi des traitements des plaintes et s'informer de l'avancement de leur résolution auprès des services techniques/administratifs concernés dans les délais règlementaires.
- Informer régulièrement le président et le SG de la commune sur le suivi et le traitement des plaintes déposées et en cours de résolution, idéalement de façon mensuelle lors de la réunion du bureau municipal.
- Faire la liaison et le retour d'information aux personnes concernées par la plainte déposée.
- Préparer un tableau de synthèse du traitement des plaintes de façon trimestrielle
- Inclure une synthèse des plaintes portant sur les projets financés par le Projet.

Annexe 5 : Plan de Santé au Travail et de Sécurité

1. Objectifs du PSTS

Le Plan de Santé au Travail et Sécurité (PSTS) a pour objectif de définir les grands axes qui permettront l'élaboration d'un Plan opérationnel d'hygiène, de Sécurité et Santé dans le cadre des activités du projet. Il permettra ainsi d'identifier les risques et prévoir les mesures nécessaires afin de maîtriser lesdits risques ainsi que les situations découlant des activités du projet.

De manière spécifique, il s'agira à terme de définir les mesures qui permettront :

- L'élimination rapide des facteurs des risques et d'accidents en lien avec l'hygiène, la sécurité et la santé dans le cadre du projet
- La promotion du respect de la politique sécurité sur et en dehors des sites qui seront concernés par les activités du projet
- L'amélioration des conditions de travail du personnel
- L'assurance de la bonne santé du personnel
- La préservation des biens des populations riveraines en vue d'éviter les risques qui peuvent affecter la sécurité des travailleurs et compromettre les activités du projet
- L'élimination de l'atteinte à la sécurité et santé des populations riveraines dans le cadre des activités du projet

2. Grands axes du PSTS

Le PSTS qui servira de base pour l'élaboration du plan opérationnel est articulé autour des points suivants :

- Hygiène et Santé
- Sécurité
- Respect des horaires de travail
- Main d'œuvre locale
- Gestion des contaminants et polluants
- Responsable sécurité et santé

3. Hygiène et santé

Pour assurer des bonnes conditions d'hygiène et de santé dans le cadre du projet, les mesures générales suivantes qui seront développées dans le cadre du plan opérationnelle seront proposées :

- Mise en place des lieux d'aisance pour l'ensemble du personnel particulièrement dans le cadre des travaux d'installation des équipements du projet ;
- Tous les lieux seront tenus propres dans le cadre des activités du projet ;
- La gestion adéquate des déchets sera assurée conformément au Plan de Gestion des déchets dont les grandes lignes ont été élaborées dans le cadre de la présente étude. A cet effet, des poubelles identifiées seront disposées aux endroits indiqués pour accueillir les déchets. En fonction de leurs types, ces déchets seront collectés, stockés, enlevés et traités/éliminés suivant les recommandations du plan de gestion des déchets.

- Les aires de travaux seront dégagées de tous les résidus (chutes de planche, de fer, de câble, des emballages...). Ils seront mis en tas, collectés et stockés suivant les recommandations du Plan de Gestion de l'Environnement.
- Réalisation des campagnes de sensibilisation sur l'hygiène et la santé en direction du personnel ainsi que des populations des villages riverains des sites du projet ;
- Sensibilisation du personnel élargies aux populations riveraines sur les IST/VIH/SIDA ;
- Les éclairages suffisant, installations hygiéniques séparées pour les hommes et femmes qui puissent être fermes à clés à partir de l'intérieur dans tous chantiers, affichages dans les milieux publics au chantiers rappelant que la VBG/EAS/HS est interdit,
- Fourniture de l'eau potable à tous les ouvriers au cours des travaux d'installations des équipements.

En matière de santé, les prestataires devront s'assurer de :

✓ *L'aptitude au travail*

L'entrepreneur s'assurera que chaque travailleur fasse l'objet d'un examen médical préalable à sa mobilisation sur le site afin de vérifier son aptitude au travail. Cet examen médical est réalisé en conformité avec les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail. Il est sanctionné par un certificat médical écrit d'aptitude au travail prévu pour le travailleur

Toute reprise de travail d'un membre du Personnel du prestataire après un arrêt lié à un accident de travail fait l'objet d'un examen médical préalable donnant lieu à un certificat médical écrit d'aptitude à la reprise du travail au poste désigné

✓ *Premier secours*

L'entrepreneur assure la présence en tout temps durant les heures de travail d'au moins un secouriste par poste de travail où sont affectés 10 à 50 travailleurs, et d'un secouriste supplémentaire pour chaque centaine de travailleurs additionnelle affectée à ce poste de travail.

L'entrepreneur garantira la disponibilité d'un système de communication aux fins d'échanges immédiat avec les services de premiers soins. La façon d'entrer en communication avec les services de premiers soins doit être clairement indiquée à proximité des installations du chantier.

✓ *Trousses de premiers secours*

L'entrepreneur doit munir chaque site d'un nombre adéquat de trousses de premiers secours de sorte que le temps requis pour y avoir accès est approximativement de 5 minutes pour tous les travailleurs. Les trousses doivent être disponibles en tout temps.

✓ *Accès aux soins*

L'entrepreneur doit garantir à tout son personnel pour tout accident ou maladie survenant durant la conduite des travaux, l'accès aux soins dispensés par le centre de soins défini :

- Examens médicaux : initiaux (pré embauche), annuels et de reprise du travail après arrêt du travail
- Dépistage, immunisation et santé préventive ;
- Soins généraux pendant la durée des travaux ;
- Stabilisation médicale en cas d'accident et assistance lors de l'évacuation d'urgence.

Le personnel des Sous-traitants, des autres entrepreneurs, présent sur le site ne doit jamais se voir refuser des soins médicaux sous prétexte de ne pas être employé directement par l'Entrepreneur. En cas d'accident ou de maladie grave, le personnel médical est formé, disponible et équipé en matériel, médicaments et consommables pour apporter les premiers soins au patient, obtenir la stabilisation de son état, jusqu'à ce que le patient :

- soit traité ou autorisé à sortir, ou
- soit hospitalisé dans un hôpital plus grand, ou
- soit évacué à un centre médical bien équipé pour des soins intensifs, si cela s'avère nécessaire

✓ *Evacuation médicale d'urgence*

L'Entrepreneur établit et transmet au projet dans le mois suivant le démarrage physique des travaux, une copie d'un accord avec une entreprise spécialisée pour la prise en charge de son personnel en cas d'accident grave exigeant une évacuation médicale d'urgence que le véhicule de premiers soins ne peut réaliser sans mettre en danger la vie du patient.

L'accord inclut une convention avec un hôpital référent où sera traité le personnel évacué d'urgence. L'accord permet la mobilisation d'une ambulance permettant l'évacuation du ou des blessés stabilisés vers l'hôpital référent.

✓ *Suivi médical*

L'Entrepreneur ne peut embaucher des travailleurs en mauvaise santé.

L'examen initial préalable à l'embauche doit attester que le candidat n'est pas porteur de maladie infectieuse et est physiquement apte au poste de travail pour lequel il candidate.

Sauf si un risque médical est avéré, une embauche ne sera pas refusée pour cause de grossesse détectée à l'occasion de l'examen médical de pré-embauche.

L'Entrepreneur met à disposition de son Personnel une prophylaxie et un programme de vaccination contre les maladies locales et les vecteurs. En particulier, l'Entrepreneur promeut l'usage, et distribue en conséquence, des moustiquaires imprégnées auprès de son personnel.

Le plan de sécurité et de santé comprend une évaluation des risques pour la santé du Personnel de l'Entrepreneur par l'exposition aux matières dangereuses, et décrit le suivi médical mis en œuvre

✓ *Rapatriement sanitaire*

L'Entrepreneur est responsable pour le rapatriement sanitaire de son Personnel en cas de blessure grave ou maladie. Il prend les assurances nécessaires pour couvrir le coût de la prise en charge du rapatriement sanitaire de son Personnel.

4. Sécurité

Pour assurer la sécurité des travailleurs et des populations riveraines, les mesures suivantes seront envisagées :

- Limitation de la vitesse de circulation des véhicules (60 km/h en rase campagne et 40 km/h au niveau des agglomérations et à la traversée des villages) en vue de limiter les risques d'accidents ;
- Bonne organisation des chantiers de façon à garantir la qualité et la sécurité nécessaires à une bonne exécution des travaux ;

- Présence obligatoire de responsable d'opération habilité pour les travaux au voisinage de réseaux HTA et poste de transformation en exploitation
- Dotation du personnel de chantier des tenues de travail réglementaires et en bon état, ainsi que tous les équipements de protection individuelle adaptés à leurs activités (casques, bottes, ceintures, masques, gants, lunettes, etc.) et aux ambiances thermiques ;
- Dotation du chantier en boîte à pharmacie ;
- Interdiction d'accès des chantiers au public ;
- Protection des chantiers par des balises et des panneaux de signalisation ;
- Formation/sensibilisation du personnel/ouvriers en Hygiène-santé-sécurité ; cette formation sera axée entre autres sur les risques liés aux travaux (risques d'hygiène, de sécurité, de santé, etc.), l'importance du port des EPI et les sanctions en cas de violation des mesures sécuritaires, etc.
- Formation/sensibilisation du personnel/ouvriers sur les codes de conduite, des mécanismes de signalement en cas d'incidence de EAS/HS et un protocole de réponse pour garantir les survivants sont orientés vers des services de VBG de qualité de manière opportune et éthique
- Mise en place des mesures de sécurité propres à éviter les accidents dont entre autres l'électrification et l'électrocution.
- Les consultations avec les travailleurs, notamment des femmes, auront lieu régulièrement pendant la durée du projet pour garantir que le mécanisme conçu pour gérer les plaintes liées à la VBG et surtout le harcèlement sexuel est accessible et que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivantes.

5. Respect des horaires de travail

La surcharge du travail pouvant être une source des risques d'accidents, les horaires de travail seront respectés conformément aux lois et règlements nationaux en vigueur. Ainsi, toutes les dispositions nécessaires seront prises pour éviter le travail pendant les heures de repos et les dimanches.

6. Gestion des contaminants et polluants

En cas de déversement des produits pétroliers ou autres contaminants dans le cadre des activités du projet, des mesures seront mises en œuvre pour assurer le décapage et le nettoyage du site concerné. Au niveau des sites des travaux, des plateformes étanches seront être prévues pour assurer le stockage de ces types des produits.

7. Main d'œuvre locale

Pour éviter les risques de conflits, la main d'œuvre locale non qualifiée sera priorisée particulièrement au cours des travaux.

8. Responsable hygiène, sécurité et santé

Toutes les dispositions nécessaires seront prises pour que la/les entreprise (s) chargée (s) des travaux d'installations des équipements désignent en leur sein un responsables environnement chargé de veiller à ce que les règles d'hygiène, de sécurité sont rigoureusement suivies par tous et à tous les niveaux d'exécution, tant pour les travailleurs que pour la population et autres personnes en contact avec les activités du projet.

Annexe 6 : PROTOCOLE POUR COVID-19 MESURES PREVENTIVES

Introduction

La nouvelle maladie à coronavirus (COVID-19) se propage rapidement dans le monde depuis décembre 2019, à la suite des premiers cas à Wuhan, dans la province du Hubei, en Chine. Alors que la pandémie a imposé une pression énorme sur les systèmes de santé alors que les pays tentent de faire face à la demande croissante de services, la maladie a également entraîné d'énormes difficultés économiques et sociales lorsque les gouvernements instituent des mesures telles que la « distanciation sociale » pour limiter la propagation de la maladie. L'une des conséquences de ces mesures a été la fermeture des écoles, la limitation des travaux, le commerce, la fermeture des frontières et d'autres activités économiques.

Une action immédiate est nécessaire pour assurer la continuité et le redémarrage des activités économiques et la mise en œuvre des projets une fois que les effets de la pandémie se réduisent ou se dissipent. Cela est particulièrement critique dans les pays clients les moins avancés de la Banque.

Les directives des ministères de la Santé qui sont en ligne avec le plan de préparation stratégique et d'intervention COVID-19 de l'OMS LIGNES DIRECTRICES DE PLANIFICATION OPÉRATIONNELLE POUR SOUTENIR LA PRÉPARATION ET LA RÉPONSE DES PAYS » (2020). Ces lignes directrices décrivent l'approche suivante dans leur communication des risques et engagement communautaire - Pilier 2.

Il jettera les bases de l'engagement des parties prenantes du projet. Le projet s'appuiera également sur d'autres ressources récemment disponibles pour mener à bien la mise en œuvre des consultations avec les parties prenantes dans le contexte du COVID-19, y compris la note technique de la Banque mondiale: consultations publiques et engagement des parties prenantes dans les opérations soutenues par la Banque mondiale en cas de contraintes sur la tenue de réunions publiques » (20 mars 2020). Ces directives seront prises en considération afin de protéger les travailleurs, les communautés affectées et le personnel du projet.

1- Méthodologie

Le projet appliquera les principes suivants pour l'engagement des parties prenantes :

- Approche d'ouverture : des consultations publiques pour le projet seront organisées pendant tout le cycle de vie, menées de manière ouverte, sans manipulation externe, interférence, coercition ou intimidation
- Participation et rétroaction éclairées : les informations seront fournies à toutes les parties prenantes et largement diffusées dans un format approprié. Des opportunités seront offertes pour analyser, répondre et intégrer les commentaires des parties prenantes
- Inclusivité et sensibilité : l'identification des parties prenantes est entreprise pour une meilleure communication et des relations plus efficaces. Le processus de participation aux projets doit être inclusif. Toutes les parties prenantes seront toujours encouragées à participer au processus de consultation. Un accès égal à l'information est fourni à toutes les parties prenantes. La sensibilité aux besoins des parties prenantes est le principe clé qui sous-tend le choix des méthodes d'engagement. Une attention particulière devrait être accordée aux groupes vulnérables, en particulier les femmes, les jeunes, les handicapés, les personnes âgées, mais aussi les sensibilités culturelles des divers groupes ethniques
- Flexibilité : si la distanciation sociale empêche les formes traditionnelles d'engagement, la méthodologie devrait s'adapter à d'autres formes d'engagement, y compris diverses formes de communication Internet, radio ou TV.
- Travailleurs : pour éviter ou réduire le risque de contagion ou de propagation du COVID-19, tous les travailleurs du projet porteront leur masque, leurs lunettes et la distance sociale sera suivie de près par tous les membres du projet. Les mêmes mesures seront suivies lors des interactions avec les communautés locales.

- Groupes vulnérables - personnes qui peuvent être affectées de manière disproportionnée ou davantage désavantagées par le projet par rapport à tout autre groupe en raison de leur statut vulnérable, et qui peuvent nécessiter des efforts d'engagement particuliers pour assurer leur représentation dans le processus de consultation et de prise de décision.

Individus ou groupes défavorisés / vulnérables

Il est particulièrement important de comprendre si les impacts du projet peuvent toucher de manière disproportionnée des individus ou des groupes défavorisés ou vulnérables, qui n'ont souvent pas voix au chapitre pour exprimer leurs préoccupations ou comprendre les impacts d'un projet et pour garantir que la sensibilisation et l'engagement des individus ou groupes vulnérables sont adaptés pour tenir compte des sensibilités, préoccupations et sensibilités culturelles de ces personnes et groupes afin de garantir une compréhension complète des activités et des avantages du projet. La vulnérabilité peut provenir de l'origine, du sexe, de l'âge, de l'état de santé de la personne, de la déficience économique et de l'insécurité financière, du statut désavantagé dans la communauté (par exemple des minorités ou des groupes marginaux), de la dépendance à d'autres individus ou aux ressources naturelles, etc. Engagement avec les groupes vulnérables et les individus ont souvent besoin de l'application de mesures spécifiques et d'une assistance visant à faciliter leur participation à la prise de décision liée au projet afin que leur prise de conscience et leur contribution au processus global soient à la mesure de celles des autres parties prenantes.

Au sein du projet, les groupes vulnérables ou défavorisés peuvent inclure et ne sont pas limités aux suivants : femmes chefs de famille, personnes âgées, jeunes, personnes louant la terre, en particulier les femmes, etc. Les groupes vulnérables au sein des communautés affectées par le projet seront consultés par des moyens dédiés. Une description des méthodes d'engagement qui seront entreprises par le projet est fournie dans les sections suivantes.

2- Stratégie

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) en collaboration avec les parties prenantes, et notamment avec les consultants, identifiera et examinera toutes les activités prévues dans le cadre du projet nécessitant l'engagement des parties prenantes, des consultations publiques.

Il s'agira ensuite d'évaluer en fonction des objectifs, du lieu et de la taille des activités proposées en mettant l'accent sur une stratégie de limitation des contacts et des rassemblements autant que possible.

Poursuivre la stratégie en évaluant le niveau de risque de propagation de ces engagements et comment s'aligner sur les restrictions en vigueur au niveau national.

Identifier les activités critiques pour lesquelles les consultations ne peuvent être reportées sans impact significatif sur les délais du projet. À la fin de cet exercice, envisagez des moyens viables pour obtenir les contributions et l'engagement des parties prenantes.

Avant que les consultations ne commencent, le projet recommandera au Consultant de commencer par une première visite de terrain pour identifier les communautés affectées.

L'objectif de cette mission sera de :

- Identification des limites des sites et des communautés affectées
- Le consultant et l'UGP évalueront également la couverture médiatique pour voir quels canaux médiatiques seront les plus adaptés à la diffusion des mesures préventives
- Selon les zones touchées, le consultant examinera la meilleure couverture de télécommunication pour décider laquelle il utilisera pour communiquer avec les communautés

- Les canaux de communication traditionnels seront également évalués pour vérifier comment ils peuvent être efficaces pour transmettre des informations pertinentes aux parties prenantes, il s'agira des mosquées, des églises, des griots, etc.

Selon les résultats de cette première mission de visite sur le terrain, le consultant, en collaboration avec l'UGP, sera en mesure de démarrer la sensibilisation des communautés affectées.

Une approche de précaution sera adoptée pour le processus de consultation afin de prévenir l'infection et / ou la contagion, étant donné la nature hautement infectieuse du COVID-19. Voici quelques considérations pour sélectionner les canaux de communication compte tenu de la situation du COVID-19 :

- Évitez les rassemblements publics (en tenant compte des restrictions ou des avis nationaux), y compris les audiences publiques, les ateliers, les réunions communautaires.
- Étant donné que seules les réunions en petits comités sont en général autorisées (cinq personnes avec une distance de 1,5 m entre les participants), les consultations seront menées en petits groupes. Des efforts seront faits pour organiser des réunions par téléphone ou, si possible, en ligne, afin de réduire le risque de contagion ou de contamination.
- Employer des canaux de communication (TV, journaux, radio, lignes téléphoniques dédiées et courrier) lorsque les parties prenantes n'ont pas accès aux canaux via connexion internet ou ne les utilisent pas fréquemment. Ces canaux de communication peuvent également être très efficaces pour transmettre des informations pertinentes aux parties prenantes et leur permettre de fournir leurs commentaires et suggestions.
- Lorsqu'un engagement direct avec les personnes ou les bénéficiaires affectés par le projet est nécessaire, identifier des canaux de communication directe avec chaque ménage affecté via une combinaison de messages électroniques, de plateformes en ligne, de lignes téléphoniques dédiées avec des opérateurs compétents.
- Chacun des canaux d'engagement proposés précisera clairement au PAP comment les commentaires et suggestions peuvent être fournis par les parties prenantes.
- Tous les travailleurs du projet, y compris le personnel du Consultant porteront toujours leurs masques, les lunettes et des désinfectants pour les mains seront disponibles.
- Le contact du comité COVID-19 local du Ministère de la Santé sera communiqué à tous les travailleurs. Le projet travaillera en étroite collaboration avec ce comité pour mettre en œuvre le projet de manière appropriée.

Conformément à l'approche de précaution ci-dessus, différentes méthodes d'engagement sont proposées et couvrent différents besoins des parties prenantes comme ci-dessous :

- Réunions de consultation
- Réunions de groupes de discussion
- Entretien individuel
- Avis publics
- Publications électroniques et communiqués de presse
- Entretien téléphonique / mobile via
- Des messages texte
- Des réseaux sociaux
- Port de masques
- Port de lunettes
- Disponibilité de désinfectants pour les mains

Conclusion

Pendant tout ce processus, les pratiques d'hygiène recommandées par l'OMS seront respectées et surveillées par l'équipe de sauvegarde environnementale et sociale de l'UGP afin de garantir que les mesures d'atténuation seront correctement suivies et dûment respectées. Au fur et à mesure que les

protocoles et recommandations de l'OMS évolueront en réponse à cette pandémie, ces protocoles seront mis à jour en conséquence.