



Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

Unité Régionale de Coordination (URC)

**PROJET RÉGIONAL D'ACCÈS A L'ÉLECTRICITÉ ET DE TECHNOLOGIE DE STOCKAGE
D'ÉNERGIE PAR BATTERIES (ECOREAB)**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE
(PGMO) – ECOWAS**

Avril 2021

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES	4
LISTE DES TABLEAUX	5
Introduction.....	6
1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	9
1.1. Effectifs des travailleurs du projet.....	9
1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet	10
1.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre.....	12
1.4. Travailleurs contractuels	12
1.5. Travailleurs des principaux fournisseurs	12
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	13
2.1. Activités source de risque du projet.....	13
2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	13
3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	16
3.1. Base législative du PGM.....	16
3.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur	16
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
5. PERSONNEL RESPONSABLE.....	18
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES	18
6.1 Santé et Sécurité au Travail.....	18
6.2- Autres politiques générales applicables.....	20
<i>6.2.1- Droit de se constituer en association.....</i>	<i>20</i>
<i>6.2.2- Champ d'action des organisations professionnelles</i>	<i>20</i>
7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE.....	20
8. CONDITIONS GÉNÉRALES.....	21
8.1. Des rémunérations	21
8.2. Des périodes de repos	22
8.3. Des conditions de licenciement	22
8.4. De la Non-discrimination et égalité des chances	22
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	23
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	23
11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	24
ANNEXE	25

Annexe 1 : Schéma du Mécanisme de Gestion des Plaintes.....	25
Annexe 2 Codes de Conduite EAS/HS VBG pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants.....	31
Annexe 3 : Le Registre des réclamations excluant les plaintes liées aux EAS / HS.....	33
Annexe 4 : Plan de Santé au Travail et de Sécurité.....	34

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Synthèse des travailleurs du projet	9
Tableau 2: Niveau de mobilisation du personnel.....	10

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités Génératrices de Revenus
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
ESRS	Environmental and Social Review Summary of Project
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
HS	Harcèlement Sexuel
IF	Intermédiaire Financier
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
NIES	Notice d'Impacts Environnemental et Social
OIT	Organisation Internationale du Travail
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
PRAE	Projet Régional d'Accès à l'Électricité
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
UMOP	Unité de Mise en Œuvre du Projet
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les Services d'Appui aux Projets
URC	Unité Régionale de Coordination
US D	United States Dollar
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno- Déficience Acquise

Introduction

Dans l'optique d'augmenter l'accès au réseau électrique en Mauritanie, au Niger et au Sénégal, au Mali, en Côte d'Ivoire et d'améliorer la capacité du système électrique pour assurer un fonctionnement synchrone dans le système électrique de la CEDEAO, la Commission de la CEDEAO avec l'appui de la Banque mondiale a initié le Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries (PRAE-SSEB-CEDEAO). Le projet permettra 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.

Ce projet s'inscrit dans les efforts déployés par la CEDEAO pour accroître la capacité du système électrique de l'espace, en vue de sécuriser le fonctionnement synchrone, de permettre l'intégration des énergies renouvelables et le commerce de l'énergie, tout en veillant à la protection et à la conservation de l'environnement. Il est à noter que des PGMO distincts sont préparés par chaque emprunteur.

Le Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries comporte quatre (4) composantes :

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 Moyenne Tension (MT); (b) sous-stations de distribution MT / Basse Tension (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 au niveau de la Mauritanie, au Niger, au Sénégal, au Mali et en Côte d'Ivoire

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 (BESS) 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 (EEEO). 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 deux 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 (y compris les risques EAS/HS) hors frais de réinstallation. En outre, cette composante fournira une assistance technique au régulateur régional ERERA.

La coordination de la mise en œuvre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries sera assurée par 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 dans l'espace de la CEDEAO et notamment dans les pays d'intervention. Outre les dispositions réglementaires internationales et régionales régissant la gestion du projet, 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 Régionale de Coordination du Projet (URC) 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.

Par ailleurs, il est un devoir pour le projet, de créer et de maintenir un cadre de travail sain et excitant pour toutes les interventions prévues. En conséquence, le projet garantira par ses efforts, 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. Pour répondre à cet impératif d'établir et de maintenir les bonnes relations entre travailleurs et employés afin d'améliorer ses performances et les retombées sur toutes les parties prenantes, l'Unité de Coordination du Projet a commandité l'élaboration de la présente procédure de gestion de la main d'œuvre du projet en vue de prendre en charge ses employés d'une part et d'autre part les prestataires qu'elle contractera directement comme les consultants.

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

L'objectif du PGMO est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques potentiels liés au travail dans le contexte du projet et que les acteurs principaux doivent prendre en compte dans sa mise en œuvre.

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 considération du genre ;
- 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 psychosociale 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 ;
- g. Appliquer une politique de zéro tolérance envers les EAS/HS
- h. Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- i. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit des pays bénéficiaires.

➤ **Documents de références utilisés**

La gestion de la main d'œuvre du projet se conformera aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale NES 2, aux conventions de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) signées par les pays emprunteurs dans le cadre de cet Ecoreab et aux textes nationaux sur les conditions de travail.

L'élaboration du présent manuel a nécessité la consultation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont :

- Norme Environnementale et Sociales² (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code de travail au Mali et ses lois modificatives ;
- Loi n°099-041 du 12 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives au Mali ;
- Décret n°00-038/P-RM du 27 janvier 2000 fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du code du travail au Mali ;
- Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en République de Côte d'Ivoire et ses lois modificatives ;
- Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives de Côte d'Ivoire ;
- Loi du 7 novembre 1962 sur les pensions civiles et le décret 68-82 du 9 février 1968 pris pour son application de Côte d'Ivoire ;
- Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique en République de Côte d'Ivoire ;
- 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 ;
- 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 ;
- Loi n° 2004-017 du 6 juillet 2004 portant Code du travail en République Islamique de Mauritanie et ses lois modificatives ;
- Élaboration du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) de Moudoun, Mauritanie ; Banque Mondiale ; Novembre 2019 ;
- Loi n° 2012-45 du 25 Septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger et ses lois modificatives ;
- Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail en République du Sénégal et ses lois modificatives ;
- Loi n°73-37 du 31 Juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale en République du Sénégal ;
- Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du Projet d'intervention COVID-19 au Sénégal (P173 838), Ministère de la Santé et de l'Action Sociale et Banque Moniale, Mai 2020 ;
- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU),
- Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur au Mali, par Tolidji Blaise Donou, Spécialiste en environnement, 2019.

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'Unité Régionale de Coordination (URC) mise en place par la CEDEAO, la Direction de l'Énergie et des Mines de la CEDEAO. Le

projet fera intervenir plusieurs 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 fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié.

1.1. Effectifs des travailleurs du projet

L'Unité Régional de Coordination du Projet (URC) est prévue pour être pourvue de **quinze (15)** postes à savoir : un Coordonnateur, un Ingénieur Electricien, un Spécialiste Principale en Passation des Marchés, un Comptable, un Ingénieur Postes, un Spécialiste Principal en Sauvegarde Sociale, un Consultant en Stratégie et développement de projet, un Spécialiste en Suivi-Evaluation, un Spécialiste Junior en Environnement et Sauvegarde Sociale, un Spécialiste Principal en Environnement, un Consultant en Stratégie et développement de projet, un Traducteur temps partiel Français – Anglais, un Traducteur temps partiel Anglais – Français, une Assistante Principale de Projet et un chauffeur. Ils seront tous des travailleurs directs du projet suivant la NES 2. 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 Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries. Comme les risques EAS/HS du projet ont été jugés substantiels, le/la Spécialiste Principal en Sauvegarde Sociale ou, en alternative, le Spécialiste Junior en Sauvegarde Sociale, devront obligatoirement être dotés de compétences spécifiques en matière de VBG. Ils seront chargés de superviser l'application adéquate des mesures d'EAS/HS à travers un suivi régulier avec les Spécialiste en Sauvegarde Sociale/Experte VBG de chaque pays. Cela inclura s'assurer de la signature des codes de conduite qui contiennent des mesures et sanctions pour l'EAS/HS, vérifier que des procédures spécifiques pour la gestion éthique et confidentielle des plaintes de EAS/HS sont en place et fonctionnent dans chaque pays, et s'assurer que les cas sont orientés vers les services compétents avec un approche centrée sur les survivants. En particulier pour le Niger, qui a été jugé a risque d'EAS/HS substantiel et pour la Mauritanie et le Sénégal, cela inclura une supervision de l'exécution de leur plan d'action EAS/HS respectifs.

À la date des investigations, **quatre postes** restent encore à mobiliser notamment les postes de Chauffeur, de Spécialiste en Suivi-Evaluation, Spécialiste Junior en Environnement et Sauvegarde Sociale, Spécialiste Principal en Environnement. Il est nécessaire que le déficit de personnel soit comblé en l'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. Le Coordinateur de l'unité sera chargé, avec le support de la Banque mondiale de vérifier si les compétences du Spécialiste Principal en Sauvegarde Sociale déjà en place répondent aux conditions requises pour la gestion des aspects de EAS/HS. Aussi, le recrutement du Spécialiste Junior en Environnement et Sauvegarde Sociale devra inclure les responsabilités et une expertise préalable dans la prévention et réponse aux EAS/HS. **Il est également préférable, vu la constitution de l'équipe actuelle, de donner priorité au recrutement des Spécialistes femmes.** Selon les informations obtenues lors des investigations, le recrutement de ce personnel est en cours. Le reste des postes à pourvoir fera objet de recrutement. Au total, les travailleurs directs comptabilisés pour le compte du projet seront à terme au nombre de **quinze (15)**.

❖ **Travailleurs Contractuels :**

À la date d'élaboration du présent instrument, aucune tiers 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 ainsi que les exigences EAS/HS soient appliquées aux contractants 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, quel que soit la prestation.

1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet :

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel au niveau régional dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries, se répartit comme suit :

Tableau 1 : Synthèse des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	De la CEDEAO / Non CEDEAO	SEXE	AGE	EFFECTIFS
1	URC	CEDEAO	Femmes	18+	1
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	10
				15-18	0
				15-	0
		Non CEDEAO	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
	Total				11

Tableau 2 : Niveau de mobilisation du personnel

No.	Statut	Genre	Mobilisation
1	Ingénieur Electricien	Masculin	Mobilisé
2	Spécialiste Principale en Passation des Marchés	Masculin	Mobilisé
3	Comptable	Masculin	Mobilisé
4	Ingénieur Postes	Masculin	Recruté, Contrat en signature
5	Spécialiste Principal en Sauvegarde Sociale	Masculin	Recruté, Contrat en signature

6	Coordonnateur URC	Masculin	Mobilisé
7	Assistante Principale de Projet	Féminin	Recruté, Contrat en signature
8	Consultant en Stratégie et développement de projet	Masculin	Mobilisé
9	Chauffeur		À Mobiliser
10	Spécialiste en Suivi-Evaluation		À Mobiliser
11	Spécialiste Junior en Environnement et Sauvegarde Sociale		À Mobiliser
12	Spécialiste Principal en Environnement		À Mobiliser
13	Consultant en Stratégie et développement de projet	Masculin	Mobilisé
14	Traducteur temps partiel Français - Anglais	Masculin	Contrat en renouvellement
15	Traducteur temps partiel Anglais - Français	Masculin	Contrat en renouvellement

À la date des investigations (du 20 au 22 Janvier 2021), le personnel de l'URC n'est pas encore totalement opérationnel. Il est mobilisé à **73,33%**. Le point fait dans les tableaux 1 et 2 correspond au niveau de mobilisation de personnel de l'URC à date.

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

L'Unité Régionale de Coordination élaborera son plan de recrutement en fonction des besoins du projet. Le plan devra prendre en compte la mise en place des Experts en sauvegarde environnementale et sociale avant le démarrage des travaux qui pourrait débuter vers septembre 2021.

Il est à noter que tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie du projet.

Tous les experts seront tenus de signer des codes de conduite interdisant de façon explicite l'EAS/HS et préconisant des sanctions en cas de violation.

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

2.1. Activités source de risque du projet

Le projet consiste en plusieurs activités par zone d'intervention.

La CEDEAO a en charge la coordination des activités au niveau des pays emprunteurs ainsi que le recrutement des entrepreneurs devant travailler au niveau des pays. Il coordonnera également le recrutement de la supervision des travaux pendant la mise en œuvre du projet (mais il ne sera pas responsable de la mise en œuvre des travaux / activités au niveau national).

- En Mauritanie, le projet développera l'électrification rurale grâce à la densification du réseau autour des sous-stations de l'interconnexion OMVS le long de la zone fragile de la frontière sud avec le Sénégal ;
- Au Sénégal, le projet électrifiera les communautés autour des sous-stations de l'OMVG en Casamance ;
- Au Niger, le projet électrifiera les communautés le long des interconnexions Niger-Nigeria dans la zone du fleuve et le centre-est, la dernière étant l'une des zones de drapeau rouge du Niger ;
- En Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger, le projet financera des équipements BESS pour soutenir la synchronisation, pour favoriser le marché régional de l'énergie en soutenant l'intégration des énergies renouvelables variables et en fournissant des services auxiliaires, et améliorer la stabilité du réseau régional et sa fiabilité en augmentant la réserve d'énergie en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger ;

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,
- Les Violences Basées sur le Genre qui pourrait être accentuées dans les zones de mise en œuvre de chaque pays.

- Les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuel et d'Harcèlement Sexuel (EAS/HS) tant envers les femmes travailleuses qu'envers les membres de la communauté.

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.

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 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,
- Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique,
- Les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuel et d'Harcèlement Sexuel et les Violences Basées sur le Genre sur les chantiers,
- Des accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence,
- Le risque de contamination de maladies comme celle de la COVID-19

Tous les risques associés à ces activités devront être analysés et suivis par l'URC du projet lors de la mise en œuvre du projet.

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

Dans le cas présent d'espèce, l'activité visée est une coordination des activités de réalisation de travaux d'infrastructures électriques, de fourniture et d'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 au bureau et lors des missions de terrain. Les travailleurs provenant de provinces ou de régions voisines ou de l'étranger, ou les travailleurs locaux revenant de mission de terrain, deviennent des vecteurs de transmission du nouveau coronavirus à d'autres travailleurs au bureau ou sur les sites des travaux.
 - L'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable,
 - Les risques d'EAS/HS liés à l'afflux d'une main d'œuvre externe et à la présence des travailleurs salariés, dans un environnement à domination masculine et avec une supervision limitée, au sein d'une communauté locale vulnérable ;
 - Les maladies professionnelles ;
 - Les accidents de travail
- **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 travaux, des missions de supervision et

des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) 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.
- **EAS/HS : Abus sexuel** : intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ; **Exploitation sexuelle** : tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre ;
- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail. Se référer à l'Annexe 2 pour des termes clés autour de l'EAS/HS.
- **Incident** : est un événement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, etc.

2.2.3-Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet

La situation sécuritaire dans la sous-région Ouest-Africaine s'est dégradée depuis les événements de 2011 en Libye qui a eu des répercussions sur la présence djihadistes au sahel. Au Mali, au Burkina Faso et au Niger, les mouvements djihadistes multiplient les attaques aussi bien contre les forces de défense et de sécurité que contre les populations civiles depuis les événements de 2011. Le présent projet se situe dans la région en plein cœur de l'Afrique de l'Ouest et concerne plusieurs pays touchés par la crise sécuritaire.

Cependant, il convient de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques de perturbation des missions de terrain, de disparition des équipes de mission, de kidnapping, de dispersion des travailleurs et d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les probabilités de contamination à la COVID-19, d'arrêt du travail et occasionner des violences basées sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

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

- La sécurisation des cortèges de missionnaires ;
- L'hébergement des missionnaires dans des hôtels respectant les normes de sécurité de la Banque mondiale ;
- La collaboration avec les forces de sécurité publiques et les missions onusiennes présentes dans les pays d'intervention pour avoir les informations requises, nécessaires à la bonne anticipation des risques sécuritaires identifiées ci-dessus ;
- La réalisation de bilans de santé préalables à l'embauche ;
- Des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie des sites de travaux ;
- 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 ;
- La fourniture de formes appropriées d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les agents et les travailleurs sur le chantier ;
- La mise en place de solutions permettant de limiter les contacts directs, comme des téléconférences et la diffusion des instructions en continu.
- Le recensement des acteurs locaux dans la prévention et la lutte contre la VBG dans les communautés du projet, ainsi qu'une évaluation de la capacité des prestataires à offrir des services, (au minimum : psycho-sociaux, de santé, de justice et de protection), de qualité,

centrés sur les survivants seront réalisés. Enfin, il sera fait une intégration de cette cartographie des services dans les Systèmes d'Alerte Précoce et de Réponse existant.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incident EAS/HS et autres incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prises en charge doivent être appliquées conformément au plan d'engagement environnemental et social, ainsi que les législations nationales.

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 CEDEAO et la Banque mondiale.

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

3.1. Base législative du PGMO

Cette section donne un aperçu des conventions signées par les pays emprunteurs qui portent 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 dispositions de l'Organisation International du Travail (OIT) d'une part et d'autre part du règlement portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO :

- a) Convention n° 29 sur le travail forcé, CIT, 14e session, Genève, juin 1930.
- b) Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, CIT, 31e session, Genève, juin 1948.
- c) Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, CIT, 32e session, Genève, juin 1949.
- d) Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, CIT, 34e session, Genève, juin 1951.
- e) Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, CIT, 40e session, Genève, juin 1957.
- f) Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), CIT, 42e session, Genève, juin 1958.
- g) Convention n° 138 sur l'âge minimum, CIT, 58e session, Genève, juin 1973.
- h) Convention n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, CIT, 87e session, Genève, juin 1999.
- i) C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
- j) Règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO

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.

Le règlement C/REG 13/06/13 stipule pour les employeurs et les travailleurs la promotion du dialogue social à tous les niveaux ainsi que le respect de la législation de travail au niveau national.

Les termes institués par les dispositions légales en vigueur 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. Les textes et conventions de l'OIT, base du règlement C/REG 13/0613 de la CEDEAO prévoient des dispositions en termes de rémunération, d'heures de travail et de 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 qui leur sont applicables.

3.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur

Plusieurs dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) réglementent les contrats de travail. 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 la législation internationale. Le code de bonne conduite contre l'EAS/HS doit être annexer au contrat type. Se référer à l'Annexe 2 pour le Code de Conduite Individuel qui tient en compte de l'EAS/HS à adapter.

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

La C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, définit les obligations générales de l'employeur pour assurer un niveau minimum de sécurité et d'hygiène du travail (Articles 16 à 21). La NES2 définit en détail les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.

Les dispositions de la NES 2 sur les 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 de Santé et Sécurité au Travail (SST) seront conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
 - b) Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés à la suite du 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.
- k) En plus des références ci-dessus, il sera appliqué le règlement C/REG13/06/13 portant création du forum régional du dialogue social tripartite de la CEDEAO ainsi que des conventions internationales applicables et des directives sur les questions de santé et de sécurité telles que :
- 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)

5. PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries est conduite par l'Unité Régionale de Coordination du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries en rapport avec la Banque mondiale et toutes les activités se dérouleront sous la coupole de la CEDEAO. La revue des documents sera aussi effectuée par la Direction de l'Énergie et des Mines de la CEDEAO. Ainsi dit, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par la Commission de la CEDEAO. Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité Régionale de Coordination du Projet.

Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents contractuels, 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 coordonnateur du projet.

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'URC du Projet en collaboration avec les services techniques des Ministères des pays bénéficiaires en charge de la santé/affaires sociales 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 l'Unité Régionale de Coordination du Projet.

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'URC.

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. Ces consultations seront facilitées de façon à permettre une effective participation en toute sécurité des tous groupes de travailleurs (par exemple les femmes travailleuses auront l'opportunité d'être consultés séparément, si opportun, et ces échanges seront facilités par un acteur du même sexe et les résultats seront partagés de façon à ne pas créer des risques de représailles, etc.).

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, des installations sanitaires séparées par sexe, verrouillables, et bien éclairées 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, de genre et culturels et des mesures de prévention des risques EAS/HS, tels que les espaces séparés pour les hommes et les femmes l'emplacement des vestiaires et/ou latrines dans des zones séparées et bien éclairées, qui puissent être verrouillés de l'intérieur, etc. L'UCR veillera à l'application de ces mesures dans les lieux de travail de chaque pays.

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.

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.

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 COVID-19 renseignent davantage sur les mesures à prendre, les droits, rôles et responsabilités du personnel de santé, y compris en matière de santé et sécurité au travail dans le contexte de la COVID 19,
- 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 médicaux en lien avec les virus, notamment celui responsable de la COVID-19,
- Les directives de l'OMS dans WHO Safe management of wastes from health-care activities pour les questions liées au traitement de déchets médicaux.

Dans le cas d'espèce, les dispositions seront prises pour assurer :

- Un approvisionnement suffisant et de façon continue d'EPI pour les travailleurs des sites du projet ; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage, et personnel technique) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace ;

- Une sensibilisation du personnel médical aux derniers conseils et recommandations de l'OMS sur les caractéristiques particulières de la COVID-19 à travers des notes circulaires et des séances d'informations et de formation ;
- Une formation du personnel de nettoyage et une fourniture à celui-ci d'équipements de protection individuelle appropriés au nettoyage des locaux ;
- La mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la transmission de messages clairs aux agents concernant la propagation de la COVID-19 et les procédures applicables.

6.2- Autres politiques générales applicables

6.2.1- Droit de se constituer en association

La Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, CIT, 31^e session, Genève, juin 1948 de l'Organisation Internationale du Travail reconnaît le droit aux travailleurs ou employeurs de se constituer librement en association (Articles 2 à 10).

Les pays membres de la CEDEAO étant signataires des conventions de l'OIT, reconnaissent ce droit et par conséquent la CEDEAO elle-même. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en association reconnus par la législation internationale sont indiqués comme applicables sur le Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries.

6.2.2- Champ d'action des organisations professionnelles

Article 2 : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3 :

- Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.
- 2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5 : Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

La législation internationale 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.

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

L'Article 3 de la C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, spécifie :

1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.

2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par les législations nationales ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les législations nationales ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

La NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans. L'OIT le fixe à 16 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum recommandé par la législation internationale de l'OIT étant plus élevé que celui de la NES, c'est la Convention de l'OIT qui s'appliquera sur le Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé sur un projet. L'âge minimum à appliquer sur le projet est donc 16 ans conformément à la législation internationale. Toutefois, en faisant référence à l'alinéa 2 de l'article 3 de la C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 de l'OIT, dans des contextes spécifiques de chaque pays, on fera recours à la législation nationale.

Les enfants ayant dépassé cet âge minimum ne doivent pas exercer des travaux qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique ou mentale selon la NES 2.

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.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Nul ne peut y recourir en tant que mesure de coercition ou en tant que sanction à l'égard des personnes ayant exprimé des opinions politiques, en tant que mesure de discipline au travail, en tant que mesure de discrimination sociale, raciale ou religieuse, en tant que méthode d'utilisation et de mobilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique. Le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation de la NES 2 pour les aspects sur le travail forcé.

8. CONDITIONS GÉNÉRALES

8.1. Des rémunérations

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries, les dispositions de la NES 2 seront appliquées car l'OIT ne donne pas d'indication spécifique.

8.2. Des périodes de repos

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries, les dispositions de la NES 2 seront appliquées car l'OIT ne donne pas d'indication spécifique.

8.3. Des conditions de licenciement

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits¹⁰. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries et en absence de spécification de l'OIT sur la question, les dispositions de la NES 2 seront appliquées.

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. De la Non-discrimination et égalité des chances

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

La NES 2 prévoit aussi 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.

Dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité et de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries, les dispositions de la NES 2 seront appliquées.

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 se propose de mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements.

Tel que l'indique l'annexe 1, la procédure sera déclenchée par le plaignant. Dès que ce dernier renseigne le registre des plaintes, le préposé chargé des plaintes dispose de dix (10) jours au plus pour étudier la plainte et préparer le dossier y afférent. 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 Coordination du Projet dispose de dix (10) 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.

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

- ✓ Le coordonnateur de l'URC,
- ✓ Un représentant de l'URC,
- ✓ Un représentant des travailleurs directs du projet,
- ✓ Un représentant des travailleurs de chaque UMOP,
- ✓ Un juriste (de préférence une femme),
- ✓ Un représentant des fournisseurs/prestataires pour les plaintes leur concernant.

La Commission de règlement des plaintes a la même ossature que le comité de gestion des plaintes.

Cf. Annexe 1 pour un modèle de mécanisme applicable pour ce projet.

Il est à noter que ce mécanisme ne prend pas en charge les cas de VBG ou d'EAS/HS. En effet, le projet devra mettre en place une procédure spécifique, sur la base du code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Comme chaque pays sera responsable pour le développement d'un mécanisme de gestion des plaintes EAS/HS ; au niveau régional, un **comité de gestion des plaintes EAS/HS** formé devra être établi qui assurera une supervision des mécanismes EAS/HS de chaque pays. Notamment le comité devra s'assurer que le mécanisme de chaque pays prévoit des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS, notamment le signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques et qu'il est adéquatement connecté aux prestataires de services VBG, ainsi qu'une réponse centrée sur la suivante et protégeant la confidentialité et sécurité tout au long du processus. Le comité sera également responsable de superviser la formation des comités nationaux et de la sensibilisation de tous les travailleurs et de la population locales sur la présence du mécanisme.

Le **comité de gestion des plaintes EAS/HS** proposé est composé comme suit :

- ✓ Le coordonnateur de l'URC,
- ✓ Le/la Spécialiste Principale en Sauvegarde Sociale,
- ✓ Le/la Spécialiste Junior en Sauvegarde Environnementale Sociale (de préférence une femme)

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 (du 20 au 22 Janvier 2021), 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'URC :

- La mise en œuvre à leur siège des dispositions d'application des gestes barrières à la propagation de la COVID 19, telles que le respect de la distanciation sociale (1 m), le port de masque, le dépistage pour toute personne ayant eu des contacts avec des personnes suspectes ;
- 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 ainsi le code de bonne conduite contre l'EAS/HS. 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.

10. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

1.4.

À la date des investigations (du 20 au 22 Janvier 2021), aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié, en dehors des consultants en charge de l'élaboration des documents de sauvegarde environnementale et sociale.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet, si besoin il y aura, mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet.

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.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la signature et respect d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS et la participation à des formations continues avec les sanctions claires au cas de non-respect.

11. TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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. La CEDEAO recrutera les fournisseurs qui vont mettre en œuvre les travaux dans les pays. Elle coordonnera la mise en œuvre et supervision de ces travaux à travers les Unités de Gestion de Projet au niveau national.

Les dispositions devront être prises en son 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.

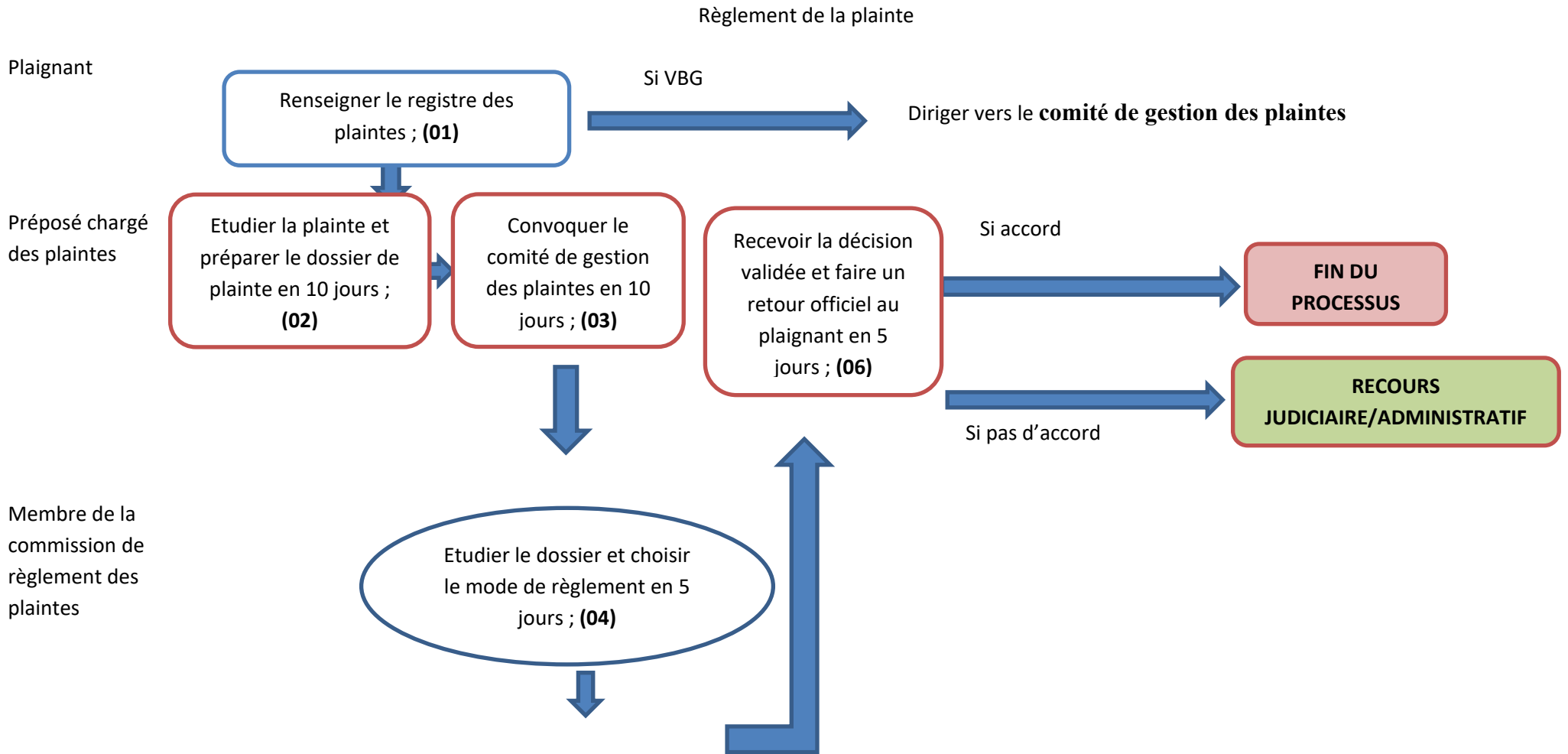
Ces fournisseurs devront mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale (y compris les exigences EAS/HS). 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 et les EAS/HS, y compris la signature et respect d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la EAS/HS et la participation à des formations continues avec les sanctions claires au cas de non-respect. 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 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.

ANNEXE

Annexe 1 : Schéma du 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.



Direction du
projet

Avis de la Direction sur la
décision en 10 jours ;(05)

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 EAS/HS VBG pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1. Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

2. Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité

systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »¹. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Exploitation ou Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel dans le contexte du milieu du travail (EAS/HS) : Abus sexuel**: intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives; **Exploitation sexuelle**: tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre; **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée,

¹ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne², qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail³, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁴.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est

² L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

³ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁴ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁵. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de EAS/HS VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents d'EAS/HS de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant l'EAS/HS les VBG et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes d'EAS/HS de VBG ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS/HS la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

⁵ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

3. Codes de conduite

- i. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

- i. **Code de conduite individuel**

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention d'Exploitation Abus Sexuel et ou Harcèlement Sexuel (EAS/HS) des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

- j.

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir l'EAS/HS, les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre l'EAS/HS les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'EAS/HS de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, d'EAS/HS aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en

- faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
 11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
 12. A moins d'obtenir le plein consentement⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
 13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

⁶ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme EAS/HS des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, EAS/HS aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 4 : 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 aux chantiers rappelant que les 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 trousse de premiers secours de sorte que le temps requis pour y avoir accès est approximativement de 5 minutes pour tous les travailleurs. Les trousse 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
- 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 accès 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
- 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.

7. 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 5 : 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.