

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union - Discipline – Travail



MINISTÈRE DE LA TRANSITION NUMERIQUE
ET DE LA DIGITALISATION

**Projet d'accélération digitale en Côte d'ivoire (PADCI)
(P180059)**

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

Novembre 2025



TABLE DES MATIERES

1	Introduction	6
1.1	CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET	6
1.2	OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT DU PROJET (ODP).....	6
1.3	COMPOSANTES, DUREE ET ZONE D'INTERVENTION	7
1.3.1	Composantes	7
1.3.2	Durée et zone d'intervention	8
2	CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PGMO	9
2.1	PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)	10
2.1.1	Objectifs du PGMO.....	10
2.1.2	Méthodologie	10
3	APERCU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	11
3.1	Types de travailleurs du projet.....	11
3.1.1	Travailleurs directs	11
3.1.2	Travailleurs contractuels	12
3.1.3	Employés des fournisseurs principaux	13
3.1.4	Cas particulier des fonctionnaires du gouvernement.....	13
3.2	Effectif des travailleurs du projet	13
3.3	Calendrier des besoins en main-d'œuvre	14
4	Évaluation des principaux risques professionnels.....	16
4.1	Risques liés aux conditions de travail	18
4.1.1	Risques liés à l'emploi informel (absence de contrat des travailleurs journaliers).....	18
4.1.2	Discrimination et inégalité des chances	19
4.1.3	Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs.....	19
4.1.4	Risques de violences liés aux comportements des travailleurs.....	19
4.1.5	Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux	20
4.1.6	Risques liés aux déplacements en véhicule	20
4.1.7	Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)	21
4.1.8	Risques liés à la liberté syndicale.....	21
4.2	RISQUES LIES A LA SANTE-SECURITE AU TRAVAIL (SST).....	22
4.2.1	Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA.....	22
4.2.2	Risques d'accidents de la route	22
4.2.3	Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes	22
4.2.4	. Risques liés aux fouilles et aux excavations.....	22
4.2.5	Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures	23
4.2.6	Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges	23

4.2.7	Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers	24
4.2.8	Risques d'exposition au bruit	24
4.2.9	Risques de piquûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents	24
4.2.10	Risque d'Electrisation et d'Electrocution liEs aux lignes Electriques sous tension	25
4.3	Risques de travail des enfants et de travail forcé	25
4.3.1	Risque de travail des enfants	25
4.3.2	Risque de travail forcé.....	25
4.4	Risques auxquels s'exposent les employés et les entreprises exerçant dans le numérique	26
4.4.1	Risques visuels	26
4.4.2	Risques psychosociaux.....	26
4.4.3	Risques d'intensité du travail	27
4.4.4	Risques musculosquelettiques	27
4.4.5	Risques liés aux champs magnétiques.....	27
4.5	Analyse des risques et mesures d'atténuation	29
5	APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	39
5.1	Base législative	39
5.1.1	Législation nationale	39
5.1.2	Exigences de la BM (NES 2)	40
5.1.3	Conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT).....	40
5.1.4	Analyse des exigences de législation nationale et de celles de NES n°2 Emploi et conditions de travail	42
5.2	Droit au travail décent.....	45
5.3	Recrutement et traitement salarial.....	45
5.4	Temps de travail, temps de repos et congés	46
5.4.1	Temps de travail	46
5.4.2	Temps de repos hebdomadaire et congé.....	46
5.4.3	Congé de maternité et de paternité	47
5.5	Liberté d'association	48
5.6	Rupture de contrat.....	48
5.7	Travail des enfants, travail forcé et emploi dans le cadre du projet	48
6	APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	49
6.1.1	Textes lEgislatifs et rEglementaires nationaux EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST).....	49
6.1.2	Dossier d'évaluation des risques professionnels	50
6.2	Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail	51
6.2.1	Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) du Groupe de la Banque mondiale	54

6.2.2	Convention de l'OIT en matière de Santé Sécurité au travail (SST).....	55
7	PERSONNEL RESPONSABLE	55
7.1	Mise en œuvre du PGMO	56
7.1.1	ResponsabilitE de l'UnitE de Coordination du Projet (UCP).....	56
7.1.2	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet	59
7.1.3	Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	59
7.1.4	Responsabilités des entreprises et autres fournisseurs.....	59
7.2	Santé et sécurité au travail.....	60
7.3	Formation des travailleurs.....	60
8	Politiques et procédures.....	60
8.1	Politiques.....	60
8.1.1	Disposition en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.....	61
8.1.2	Disposition en cas de travail forcE	62
8.1.3	Disposition en cas de travail d'enfant	62
8.1.4	Egalité du genre.....	63
8.2	Procédures.....	63
8.2.1	Procédures pour la gestion des conditions de travail.....	63
8.2.2	Procédures de gestion de la santé sécurité.....	69
10.	Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs	74
10.1.	Principes et champs d'action	74
10.2.	TYPOLOGIE DES PLAINTES	74
10.3.	Fonctionnement du MGP-travailleur	75
10.4.	Responsabilité des acteurs.....	75
10.5.	Procédure de gestion	76
10.6.	Procédure de gestion des Cas spécifique des plaintes sensibles et leurs traitements : EAS/HS/VBG	81
10.7.	. Principes/procédures de signalement des cas sensible	82
10.8.	Le protocole de prise en charge	84
10.9.	Procédure particulière en cas de violence basée sur le genre	87
11.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	87
12.	EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET	87
13.	EMPLOYES DES FOURNISSEURS	88
	CONCLUSION	89
	Annexe 1 : Définitions importantes, abréviations et références importantes à consulter	90
	Annexe 2 : Code de conduite	95
	Annexe 3 : Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS.....	98
	Annexe 4 : Règlement interieur de travail	100

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : présente l'estimation du nombre de travailleurs par phase du projet	14
Tableau 2 : Principaux risques professionnels et les risques d'atteinte aux droits des travailleurs	16
Tableau 3 : Risques professionnels	28
Tableau 4 : Risques liés au travail, mesures d'atténuation et indicateurs de suivi	30
Tableau 5 : Comparaison et analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de la NES n°2 en matière de travail.....	42
Tableau 6 : Analyse comparative de la législation nationale en matière de Santé et Sécurité au travail et de la NES 2	53
Tableau 7 : Composition des organes de gestion	75

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1. Présentation des régions et districts autonomes concernés par la phase 1 du PADCI.	9
Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail	76
Figure 3.Organigramme retraçant la gestion des cas sensible de : EAH/HS /VBG.....	86

1 INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET

Depuis plus d'une décennie, la Côte d'Ivoire a fait de l'économie numérique un pilier central de sa transformation économique. Ce secteur, soutenu par des politiques gouvernementales ambitieuses et l'appui des partenaires internationaux, contribue significativement à la croissance du PIB (environ 3 % en 2021) et à la création d'emplois directs et indirects. Le pays vise à devenir un leader régional en innovation numérique d'ici 2025, conformément à la Stratégie Nationale de Développement Numérique (SNDN 2021-2025) et au Plan National de Développement (PND 2021-2025).

Le secteur numérique est également perçu comme un levier pour la diversification économique, la création d'emplois de qualité et l'inclusion sociale, notamment à travers le soutien aux startups et entrepreneurs. Cependant, des défis subsistent, tels que la couverture inégale du haut débit, le manque de compétences numériques avancées, et la résilience des infrastructures face au changement climatique. C'est dans ce contexte que le Gouvernement a initié, avec l'appui financier du Groupe de la Banque mondiale, le Projet d'Accélération Digitale en Côte d'Ivoire (PADCI). Ce projet est placé sous la tutelle administrative du Ministère de la Transition Numérique et de la Digitalisation (MTND) et sous la gestion fiduciaire et la coordination opérationnelle d'une Unité de Coordination de Projet (UCP) et sera mis en œuvre conformément au Plan National de Développement (PND 2021-2025), à la SNDN 2021-2025 et la stratégie de cybersécurité 2021-2025.

Le PADCI s'articulera principalement autour de l'extension de l'infrastructure à large bande résiliente et abordable en mettant l'accent sur le réseau filaire dans toutes les régions du pays y compris les zones rurales les plus reculées. Il est préparé et mis en œuvre sous une approche programmatique multi-phases (MPA) avec deux phases qui se chevauchent, chacune d'une durée de cinq (05) ans couvrant une période globale de dix (10) ans (2025-2035).

Le document de PGMO s'articulera autour des points ci-après :

- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le Projet ;
- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Age pour l'emploi (conditions d'âge) ;
- Conditions générales ;
- Mécanismes de gestion des griefs ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

1.2 OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT DU PROJET (ODP)

L'Objectif de développement du PADCI est d'accroître l'utilisation inclusive et résiliente de l'internet à haut débit et des services numériques dans certains secteurs sociaux et régions, et améliorer les compétences numériques.

1.3 COMPOSANTES, DUREE ET ZONE D'INTERVENTION

1.3.1 COMPOSANTES

Le PADCI est structuré en quatre (4) composantes qui sont :

- Composante 1 : Renforcement des Fondamentaux du Numérique (**50 millions de dollars**)
- Composante 2 : Expansion de la Connectivité à Haut Débit Résiliente au Climat (**45 millions de dollars**)
- Composante 3 : Amélioration de la prestation et de l'adoption des services numériques du gouvernement (45 millions de dollars)
- Composante 4 : Gestion du Projet (10 millions de dollars)

Composante 1 : Renforcement des Fondamentaux de l'écosystème numérique (50 millions de dollars)

Cette composante est axée sur la création d'un écosystème numérique solide et florissant. Elle comprend des mesures telles que la mise en place de réglementations favorables, la promotion de normes ouvertes et interopérables, et le soutien à la création et à la croissance d'entreprises dans le domaine du numérique.

Elle est subdivisée en deux (2) sous-composantes qui sont décrites ci-dessous :

✓ **Sous-composante 1.1 : Fondements juridiques et institutionnels de la numérisation des services publics (5 millions de dollars)**

Cette sous-composante vise à combler les principales lacunes juridiques et réglementaires, y compris l'intégration de mesures d'inclusion tenant compte du genre et d'approches de politique environnementale, telles que les normes de TIC vertes, dans des domaines critiques et prioritaires pour le développement de la numérisation des services publics et de l'économie numérique au sens large, tout en renforçant la gouvernance, la coordination interministérielle et l'élaboration de stratégies et de nouvelles réformes juridiques pour l'économie numérique (telles que l'IA et les mégadonnées).

✓ **Sous-composante 1.2 : Développement des compétences numériques intermédiaires et avancées. (45 millions de dollars)**

Cette sous-composante vise à améliorer les compétences numériques intermédiaires et avancées afin de répondre à la demande croissante sur le marché du travail de la Côte d'Ivoire et de favoriser l'innovation et l'adoption des services numériques, de l'IA et à doter les personnes de compétences numériques afin de favoriser leur employabilité et leur participation à l'économie numérique, à soutenir l'écosystème d'innovation pour créer des entreprises et des emplois évolutifs.

Composante 2 : Expansion de la connectivité à haut débit résiliente au changement climatique (45 millions de dollars)

Cette composante vise à étendre l'accès à Internet haut débit à travers le pays, y compris dans les régions rurales et éloignées. Elle met également l'accent sur la résilience climatique, en s'assurant que les infrastructures sont conçues pour résister aux événements climatiques extrêmes. Elle sera mise en œuvre à travers deux (2) composantes à savoir :

✓ **Sous-composante 2.1 : Extension de la connectivité haut débit aux Ministères Départements et Agences ciblées (30 millions de dollars)**

Cette sous-composante se concentrera sur le renforcement de la capacité du gouvernement à fournir des services au public (G2P, G2B) et à mener son travail de manière efficace (G2G), grâce à la fourniture d'un accès Internet haut débit par le secteur privé aux MDA prioritaires du gouvernement.

✓ **Sous-composante 2.2 : Protection et résilience des infrastructures critiques (15 millions de dollars)**

Cette sous-composante visera à mettre à jour et à rendre opérationnel le Plan de protection des infrastructures critiques (PPIC) et à soutenir le démantèlement des sites radioélectriques abandonnés et vénérables.

Composante 3 : Amélioration de la prestation et de l'adoption des services numériques du gouvernement (45 millions de dollars)

S'appuyant sur les bases établies par les composantes 1 et 2, cette composante vise à faciliter et à accélérer la numérisation de certains services publics à fort impact et tirés par la demande (état civil, santé, justice et éducation), ainsi que leur adoption par le public. Elle va donc se concentrer sur l'amélioration de la fourniture de services gouvernementaux par le biais de canaux numériques. Elle englobe la numérisation des services existants, la création de nouveaux services en ligne, et la mise en place de mesures incitatives pour encourager l'adoption de ces services par les citoyens et les entreprises. Cette composante permettra en effet de poursuivre la numérisation verticale de secteurs clés tels que la santé, l'état civil, l'éducation et la justice, qui ont été identifiés comme des priorités par le gouvernement et la population.

Cette composante est subdivisée en deux (2) composantes que sont :

✓ **Sous-composante 3.1 : Numérisation des services publics dans des secteurs clés (20 millions de dollars)**

Cette sous-composante donne la priorité à la numérisation des services à large impact, bénéficiant à de larges segments de la population et améliorant considérablement l'efficacité de l'administration publique

✓ **Sous-composante 3.2 : Accès et inclusion dans les services publics numériques (25 millions de dollars)**

Cette sous-composante vise à déployer de nouveaux canaux d'accès pour les populations éloignées et vulnérables, afin qu'elles bénéficient de la disponibilité de services publics numériques. Cette sous-composante financera la phase pilote de déploiement de centres d'utilisateurs numériques physiques et mobiles (« Maison des Services Publics » -MSP) afin d'évaluer divers modèles de prestation de services en partenariat avec la poste de Côte d'Ivoire et certaines sous-préfectures

✓ **Composante 4 « Gestion du projet » (10 millions de dollars)**

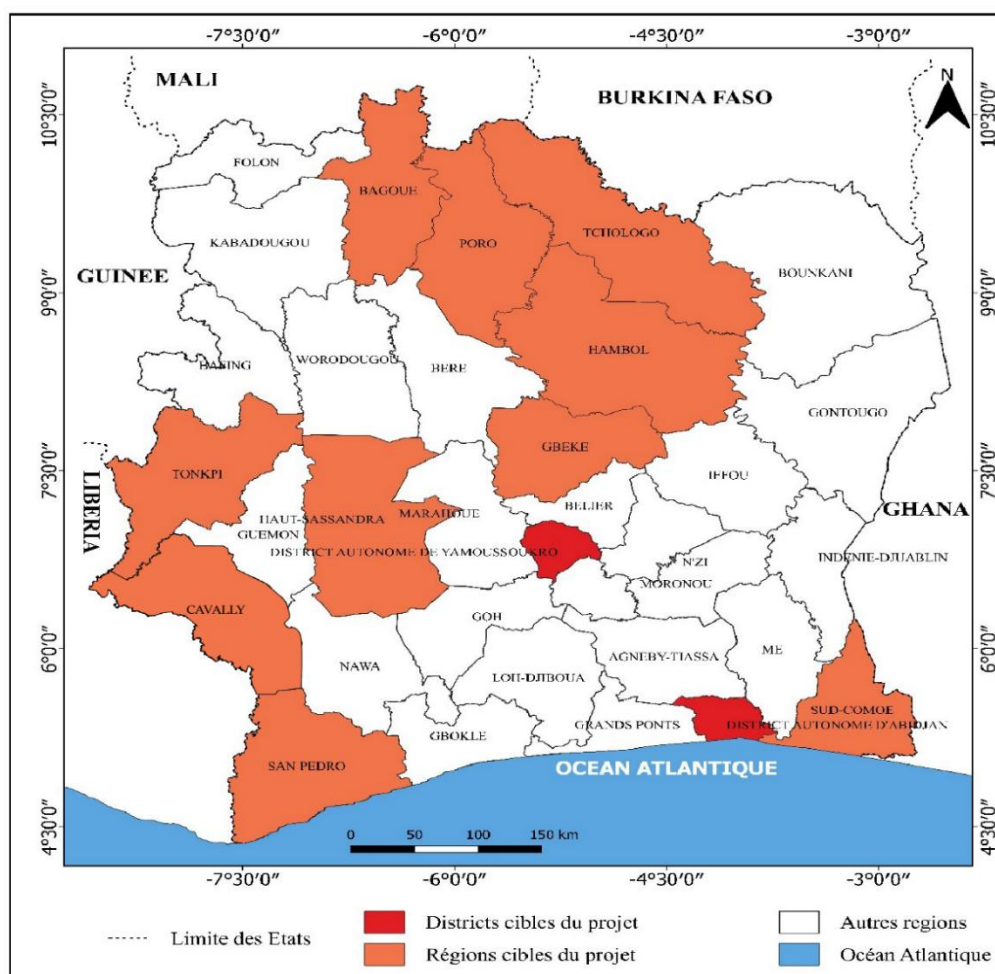
Elle porte sur la mise en place d'une unité d'exécution du projet, qui sera responsable de la mise en œuvre de toutes les activités. Le financement du projet au titre de cette composante couvrira les frais de fonctionnement et de personnel d'une unité de mise en œuvre du projet. Cette composante couvrira également les audits indépendants et l'apprentissage/la formation de l'unité de mise en œuvre du projet et des principaux partenaires de mise en œuvre. De façon plus précise, cette composante vise à assurer la coordination et la gestion administrative, technique et financière du projet ainsi que le suivi et l'évaluation des performances et des effets du projet. Enfin, elle financera l'engagement communautaire et les communications, y compris le mécanisme de règlement des griefs.

1.3.2 DURÉE ET ZONE D'INTERVENTION

La première phase du projet s'étend sur la période allant de 2025 à 2030 et la seconde de 2030 à 2035. La Côte d'Ivoire est subdivisée en 111 départements, regroupés en 31 régions et 14 districts autonomes. Les départements sont à leur tour subdivisés en 509 sous-préfectures. Dans le cadre de la première phase de ce projet, douze (12) régions prioritaires à savoir : le Tonkpi, le Sud Comoé, San Pedro, la Nawa, le Bafing, le Hambol, le Poro, le Tchologo, la Bagoué, le Haut Sassandra, le Gbêkê, le Cavally et 2 districts

autonomes (Abidjan et Yamoussoukro) sont concernés. La figure 1 présente les régions et districts concernés par cette phase du projet

Figure 1. Présentation des régions et districts autonomes concernés par la phase 1 du PADCI.



Source : PGMO PADCI, Septembre 2025

2 CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PGMO

La mise en œuvre du Projet d'Accélération Digitale en Côte d'Ivoire (PADCI) comporte des risques et impacts environnementaux et sociaux, notamment en matière d'emploi et de conditions de travail. Pour les prévenir et les atténuer, la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale s'applique au projet, exigeant la promotion d'un environnement de travail sain et motivant.

Le PADCI mobilisera différents types de travailleurs : agents publics, employés directs, contractuels et personnel des fournisseurs principaux. Compte tenu de cette diversité, il est nécessaire d'élaborer un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO), qui définit les règles et procédures pour garantir le respect des dispositions nationales et internationales relatives à la gestion de la main d'œuvre.

Le PGMO, élaboré de façon participative lors de la préparation du projet, est un document évolutif qui sera régulièrement révisé et mis à jour par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) en fonction de l'évolution des activités. Il s'appuie sur la collecte et l'analyse des données relatives à la gestion de la main d'œuvre et aux risques associés, en concertation avec les parties prenantes du projet.

2.1. PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

2.1.1 OBJECTIFS DU PGMO

L'objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est de disposer des procédures claires permettant d'identifier et de gérer l'utilisation de la main d'œuvre et les problèmes potentiels liés aux conditions de travail pour les travailleurs mobilisés pour l'exécution des activités du PADCI, conformément aux dispositions du code du travail en vigueur en Côte d'Ivoire et aux exigences de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. Il n'a pas pour objectif de se substituer aux obligations légales en vigueur en Côte d'Ivoire en matière de travail mais offre un cadre d'intervention pour la gestion des travailleurs spécifiques du PADCI en conformité avec les lois nationales ivoiriennes et la NES 2.

Le PGMO a pour but d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employeurs afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes. Il indique la manière dont la norme (NES n°2) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations applicables aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Le PGMO permet également de déterminer les besoins de main-d'œuvre, d'identifier les problèmes et risques potentiels qui y sont liés dans le contexte du Projet, évaluer les ressources nécessaires et proposer des solutions pour y faire face.

De façon spécifique, le PGMO élaboré dans le cadre du PADCI permettra de/d' :

- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants tels que définit par l'Organisation internationale du travail (OIT) et conformément aux dispositions préconisées par la NES n°2 du CES ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail, y compris la mise en place d'un code de bonne conduite ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs des groupes minoritaires, etc. des risques tels que la discrimination, l'exploitation et abus sexuel, le harcèlement sexuel ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante du projet et les travailleurs ;
- Élaborer un mécanisme de règlement des griefs des travailleurs qui tient compte des considérations pour les plaintes relatives à la VBG/EAS/HS.

2.1.2 MÉTHODOLOGIE

La méthodologie s'est basée sur la collecte et l'analyse de la documentation disponible relative aux dispositifs nationaux, à la réglementation de la Banque mondiale et aux réglementations internationales en matière de gestion de la main d'œuvre. Des entretiens avec les représentants des principales parties prenantes du projet ont été réalisés pour l'élaboration du PGMO.

L'analyse et l'identification des risques à tenu compte du cycle de réalisation des différentes activités. Les propositions de mesures ont pris en comptes les exigences des NES, les conventions de l'OIT et le cadre national en matière gestion de travail et STT.

3 APERCU SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Ce chapitre présente la typologie des travailleurs et le nombre de travailleurs anticipés pour la mise en œuvre du projet. Il se base sur les informations disponibles au moment de la préparation du PGMO. Ces informations seront mises à jour en fonction de l'avancement du projet. Il décrit par ailleurs, les types et les caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre les activités du PADCI avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre. L'UCP sous la tutelle du Ministère de la Transition Numérique et de la Digitalisation (MTND) sera en charge de la coordination et de la mise en œuvre du PADCI avec l'implication des acteurs du ministère en charge de la santé de l'hygiène publique et de la couverture maladie universelle, de l'éducation nationale et de l'alphabétisation, de la justice et droits de l'homme et de la sécurité et de l'intérieur qui est chargé des collectivités.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, peut être employée, toute personne physique (masculin ou féminin) ou morale (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans révolus.

Les personnes physiques dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps, à la séropositivité au VIH ou le sida avérés ou présumés, et ce, conformément aux dispositions de l'article 5 du code du travail et des paragraphes 13 à 15 de la NES N° 2 de la Banque mondiale.

3.1 TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET

3.1.1 TRAVAILLEURS DIRECTS

Un travailleur direct est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement¹.

Il s'agit de consultant ou de toute personne employée directement par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. L'UCP comprendra au minimum un coordonnateur du Projet, un responsable administratif et financier, un comptable, un spécialiste en passation de marchés, un spécialiste en suivi-évaluation, un spécialiste en développement social et genre, un spécialiste en sauvegarde environnementale, des assistants et des chauffeurs. Il s'agira également des responsables en charges des différentes composantes du projet, des équipes techniques des Agences d'Exécution (les structures étatiques opérant dans le domaine du numérique : l'Agence Ivoirienne de Gestion des Fréquences Radioélectriques (AIGF), l'Agence Nationale du Service Universel des Télécommunications (ANSUT)-TIC, SDNI, etc...) de toutes autres compétences supplémentaires qui pourraient être recrutées au besoin afin de faire face à la charge du travail pour l'atteinte des objectifs du PADCI.

¹ Note d'orientation à l'intention des emprunteurs, NES n°2 « Emploi et conditions de travail », § N°4.1

Les différents acteurs institutionnels cités supra devront mettre à contribution, dans le cadre de la réalisation des activités les impliquants, leurs personnels.

Le personnel de l'UCP peut être estimé à 20. Les différents types de travailleurs directs susceptibles d'être employés par le projet sont les suivants :

- Les travailleurs recrutés au sein de l'UCP sur la base d'un contrat de travail au sens de la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail ;
- Les fonctionnaires détachés (selon l'article 40 de la Loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction) ;
- Les fonctionnaires mis à disposition selon l'article 47 de la Loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique ;
- Les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

Pour ce type de travailleurs, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent et la supervision de son application est sous la responsabilité de l'UCP.

3.1.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.

L'UCP doit s'assurer que les entreprises qui les engagent sont des entités légalement constituées et fiables disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées.

Ces travailleurs sont également sous la responsabilité des entreprises et bureaux d'études qui doivent :

- Fournir toutes les informations relatives aux conditions de travail (Contrat, rémunération, temps de travail, repos, congés, disponibilité et accès au MGP, etc.) ;
- Eviter le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Organiser les missions de suivi de la performance des entreprises ;
- Intégrer les exigences des PGMO dans les dispositions contractuelles avec les entreprises et exiger aux entreprises d'inclure des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants ;
- Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes.

Dans cette catégorie, se trouvent les travailleurs qui ont un lien contractuel avec les entreprises des travaux (construction, réhabilitation, câblage, installation et désinstallation de pylônes, etc.), avec des ingénieurs (chefs de missions/projets), des chefs chantiers, des techniciens et avec éventuellement des entreprises sous-traitantes.

Les dispositions des paragraphes 9 à 33 de la présente NES s'appliqueront aux travailleurs contractuels. L'UCP continuera à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs, de leur application ainsi que du contrôle de ces exigences et veillera à la prise en compte effective des besoins et préoccupations des Personnes Déplacées Internes (DPI) et des réfugiés. De leur côté, les entrepreneurs resteront responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

A ce stade du démarrage, ces entreprises ne sont pas encore connues et l'effectif des « travailleurs contractuels » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés et cela sur la durée du projet en fonction des différents contrats.

3.1.3 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

Il s'agit dans le cadre du PADCI, des employés des fournisseurs des matériaux, des matériaux et équipements pour l'extension et la maintenance du réseau internet jusqu'au dernier kilomètre, des fournisseurs des terminaux digitaux, de consommables et de matériels informatiques, de carburants, des fournisseurs des entreprises qui bénéficieront des renforcements de la compétence au titre de la composante 2 du PADCI, des employés des opérateurs fournisseurs de la connexion internet et des services digitaux. L'effectif des « employés des fournisseurs » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés. L'UCP intégrera des dispositions idoines à travers les codes de bonne conduite qui interdisent l'emploi des enfants sur les chantiers comme travailleurs, le travail forcé, la non-discrimination, le respect des droits des travailleurs, la gestion des plaintes/griefs, etc. dans les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs ou sous-traitants lors de leur soumission aux appels d'offres (DAO/AMI).

Le projet signera des contrats avec des firmes privées qui disposent des employés permanents et des employés contractuels ainsi que des consultants. Pour ce projet, approximativement 50 employés seront impliqués dans la fourniture de biens et services pour le projet.

3.1.4 CAS PARTICULIER DES FONCTIONNAIRES DU GOUVERNEMENT

Les agents fonctionnaires des différents ministères concernés par le PADCI (MTND, MENA, MSHP-CMU, MJDH, MSI) qui seront impliqués dans la mise en œuvre du projet à temps plein ou à temps partiel, la NES N° 2 précise au paragraphe 8 que : « lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet ». Par conséquent, la NES N° 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre à savoir, le travail des enfants, le travail forcé) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

3.2 EFFECTIF DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le nombre de travailleurs du Projet dans les différents sous-projets n'est pas encore connu de façon exacte à ce stade. Hormis le personnel clé de l'Unité de Coordination du PADCI évalué à 20, la majorité des travailleurs seront employés par des Entrepreneurs (BTP, cabinets, etc.), des Agences d'Exécutions et des partenaires de mise en œuvre (PMO) comme les ONG etc. en charge des travaux et de la conduite

des activités communautaires notamment celles liées aux sensibilisations, à la mise en place des Comités de Mécanismes de Gestion des Plaintes.

3.3 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

La première phase du projet aura une durée de 05 ans et débutera à compter de l'entrée en vigueur du projet.

Le projet s'exécutera selon les phases suivantes :

- **Préparation :**
 - Etudes techniques
 - Etudes environnementales et sociales
 - Acquisitions foncières
 - Enquêtes publiques (consultation de partie prenantes)
 - Activités d'arpentage
 - Appels d'offre
 - Réunion de démarrage
- **Chantier :**
 - Activités de mobilisation de la main d'œuvre,
 - Mobilisation de chantier et des engins,
 - Préparations sur le terrain,
 - Installation de base vie
 - Activités de construction
- **Exploitation/mise en œuvre :**
 - Gestion et utilisation quotidienne/fourniture de services
 - Maintenance régulière
 - Gestion des opération courantes
 - Supervision
 - Collecte de données
 - Suivi-évaluation

Le tableau 1 présente l'estimation du nombre de travailleurs par phase du projet

Tableau 1 : présente l'estimation du nombre de travailleurs par phase du projet

Étapes du projet	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux/Services assimilés	Total
Préparation	20	30	50	100
Chantier	-	1500	-	1500
Exploitation/ mise en œuvre	-	-	-	-
Total	20	1530	50	1600

Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, les effectifs seront actualisés lors des mises à jour du PGMO.

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PRINCIPALES MISSIONS	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
Personnel administratif					
Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	• Coordonner la gestion administrative, budgétaire, programmatique et financière des subventions allouées au projet en s'assurant que les activités s'exécutent dans le respect des procédures et objectifs fixés ; • Coordonner la mise à disposition des services bénéficiaires des fonds pour la mise en œuvre des activités	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Abidjan
Coordonnateur Adjoint	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	• Assister le coordonnateur dans ces différentes tâches • Apporter un appui aux différentes composantes • Représenter le Coordonnateur auprès des partenaires	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet (Fait)	Abidjan
Responsable Administratif et Financier	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines et Financières	- Opérationnaliser la politique de la gestion financière et comptable de l'UCP ; - Coordonner et superviser principalement la comptabilité, la gestion des fonds ainsi que la trésorerie ; - Assurer le respect des procédures administratives, comptables et financières du projet. Il devra maintenir une communication efficace avec tous les autres acteurs du projet ainsi que tous les partenaires et bénéficiaires	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet (Fait)	Abidjan
Spécialiste en Passation des Marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	- Assurer la mise en place d'un système simple de gestion de la passation et de l'archivage des marchés. A ce titre, il est responsable de la qualité de l'ensemble du processus de passation des marchés	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet (Fait)	Abidjan
Spécialiste en Suivi-Evaluation	1	Connaissances en Planification et Suivi-évaluation	• Assurer la gestion du système de suivi et évaluation du Projet et la disponibilité de données fiables pour les prises de décisions dans les délais • Développer, mettre en œuvre, et maintenir le système de suivi-évaluation des plans, projets et programmes de l'UCP	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet (Fait)	Abidjan
Spécialiste en sauvegarde Environnementale	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	• Veiller au respect scrupuleux des principes et prérogatives stipulés dans le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) et des autres instruments de sauvegardes environnementale et sociale ; • Assurer l'appropriation des documents de gestion environnementale du Projet (Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), Plan de Gestion des Déchets (PGD) par l'équipe du Projet, les partenaires impliqués dans sa mise en œuvre et les bénéficiaires des activités du Projet	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet (Fait)	Abidjan
Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG)	1	Connaissances sociales et des normes environnementales et sociales, des questions de VBG, genre et de la Santé, Sécurité au Travail	• Veiller à la mise en œuvre des mesures sociales prévues dans les documents de sauvegarde environnementale et sociale dans le cadre de la planification, de la surveillance et du suivi environnemental et social des projets ; • S'assurer de la prise en compte des dispositions juridiques nationales et des politiques opérationnelles de la Banque mondiale en matière de sauvegarde sociale dans la conduite des activités des projets ;	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet (Fait)	Abidjan
Personnel de soutien					

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PRINCIPALES MISSIONS	PÉRIODE DE RECRUTEMENT	LIEU D'AFFECTATION
Secrétaire	1	Connaissances en secrétariat	- Traiter et mettre en forme les documents, notes, courriers, décisions, procès-verbaux, etc. - Veiller à la tenue à jour des registres courrier « départ » et courrier « arrivée » - Créer, composer et éditer les correspondances et la documentation technique et administrative - Réceptionner et transmettre les correspondances ; - Classer et archiver les documents administratifs	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Abidjan
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	Assurer la tenue et l'enregistrement régulier au jour le jour de la comptabilité du projet. Il assure le bon fonctionnement du système comptable du projet	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Abidjan
Assistant des composantes	3	Connaissances des activités de leur différente composante	- Assister les responsables des composantes dans la planification des activités de leur composantes respectives - Assister les responsables des composantes quant à l'élaboration du budget de leur composante (budgétisation des activités des composantes)	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Abidjan
Chauffeurs	3	Permis de conduire catégorie B	- Assurer le transport des personnes et des biens dans le cadre des activités du projet - Effectuer les courses internes ; - Assurer le nettoyage et l'entretien quotidien des véhicules du service ; - Assurer la surveillance des réparations du véhicule du service.	Au plus tard trois mois (03) après la date d'entrée en vigueur du projet	Abidjan

Source : PGM0 PADCI, Novembre 2025

4 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

Ce chapitre présente les principaux risques professionnels et les risques d'atteinte aux droits des travailleurs.

Tableau 2 : Principaux risques professionnels et les risques d'atteinte aux droits des travailleurs

Composantes	Sous-composante	Principaux risques liés à la main d'œuvre
Composante 1 : Renforcement de l'environnement juridique, réglementaire et institutionnel de l'économie numérique	Sous-Composante 1 : Fondements juridiques et institutionnels de la numérisation des services publics Principales activités/ Sous projets - Renforcer l'élaboration et la mise en œuvre des cadres juridiques et réglementaires dans plusieurs domaines clés de l'économie numérique - Renforcer le cadre de libre accès aux données et optimiser l'utilisation de la plateforme existante pour stimuler l'innovation et la recherche - Assistance Technique (AT) - Collaborer avec des organismes gouvernementaux, des établissements universitaires et des entreprises du secteur privé pour accroître la disponibilité des données et promouvoir le développement de solutions locales fondées sur les données - Appuyer à la mise en œuvre du NDTs - Renforcer les capacités grâce à l'intégration de l'IA.	- Risques de discrimination ; - Risques psychosociaux, musculosquelettiques, de troubles visuelles ; - Stress au travail ; - Epuisement professionnel ; - Risques de méconnaissance du matériel - Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; - Risques de négligence des règles de sécurité ou mesures de sécurité inadéquates ; - Risques de mauvais comportement des travailleurs, - Plaintes - Abus d'autorité

	Sous-Composante 1.2 : Développement des compétences numériques avancées et intermédiaires Principales activité/ Sous projets • Soutenir l'élaboration de programmes de compétences numériques des établissements supérieurs • Promouvoir l'innovation et l'adoption des services numériques, de l'IA et des nouvelles technologies • Renforcement des capacités sur le numérique avancées, le changement de comportement et le perfectionnement de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché de l'emploi numérique • Renforcer les capacités techniques et opérationnelles de l'ESATIC (construction de bâtiments et fournitures de matériels) • Rénover les logements des étudiants, moderniser les laboratoires avec des équipements avancés d'IA, de Big Data et de RA/VR, construire de nouveaux bâtiments	• Risques de discrimination ; • Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs ; • Risques de violences liés aux comportements des travailleurs ; • Risques d'EAS/HS/VBG • Risques de transmission des IST/VIH/SIDA ; • Risques de travail des enfants ; • Risque de travail forcé. • Risque de discrimination liée au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation • Risques liés aux fouilles et aux excavations ; • Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures ; • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges ; • Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers ;
Composante 2 : Expansion de la connectivité haut débit résiliente au changement climatique	Sous-Composante 2.1 : Extension de la connectivité à haut débit à des institutions publiques ciblées Principales activité/ Sous projets • Travaux de fouille, travaux de génie civil et mise en terre de la fibre optique jusqu'au dernier kilomètre dans des zones sélectionnées ; • Exploitation et maintenance des réseaux fibres optiques seront abordés Connecter 1 400 infrastructures d'intérêt public	• Risques liés aux fouilles et aux excavations ; • Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures ; • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges ; • Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers ; • Risques d'exposition au bruit ; • Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents ; • Risques de travail des enfants et de travail forcé ; • Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; • Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA ; • Risques d'accidents de la route ; • Risque de travail des enfants.
	Sous-composante 2.2. Protection et résilience des infrastructures critiques Principales activité/ Sous projets • Résilience numérique • Cartographier complètement les infrastructures critiques et l'élaborer une feuille de route pour les activités • Renforcer les capacités ; • Apporter un appui au NETP, évaluer l'état de la structure organisationnelle et définir des politiques et des règlements pour les télécommunications en cas d'urgence et /ou de catastrophe dans le pays • Auditer et investir en matière de cybersécurité (principalement des logiciels et du matériel) pour certains centres d'opérations de sécurité (SOC) pour les infrastructures critiques • Déclasser et démanteler 552 sites de télécommunications abandonnés	• Risques liés aux fouilles et aux excavations • Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures ; • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges ; • Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers ; • Risques d'exposition au bruit ; • Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents ; • Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; • Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA • Risques d'accidents de la route ; • Afflux de la main d'œuvre (conflit entre travailleurs migrants et les populations/travailleurs locaux)
Composante 3 : Amélioration de la prestation et de l'adoption des services numériques du gouvernement	Sous-composante 3.1 : Numérisation des services publics dans les secteurs clés Principales activité/ Sous projets • Études approfondies, pré-évaluations, assistance technique et activités de renforcement des capacités • Évaluations complètes de l'état de préparation, • Renforcer les capacités pour soutenir et permettre la réingénierie • Numériser et rendre accessible les services publics dans certains secteurs prioritaires • Enregistrer les faits d'état civil : simplifier et numériser les processus de délivrance d'actes de naissance, de mariage	• Risques liés au travail en hauteur sur les chantiers ; • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges ; • Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers ; • Risques d'exposition au bruit ; • Risques liés aux fouilles et aux excavations ; • Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures ; • Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges ;

	et de décès afin d'améliorer l'accessibilité pour les citoyens • Étendre la couverture et la mise en œuvre effective du système national d'assurance maladie (CMU) numérique	• Risques d'accidents liés aux véhicules ou engins en mouvement sur les chantiers ; • Risques d'exposition au bruit ; • Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents ; • Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; • Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA ; • Risques d'accidents de la route ;
	Sous-composante 3.2 : Accès aux services publics numériques et inclusion de ces services Principales activité/ Sous projets • Faire une étude de faisabilité complète pour le développement d'une plateforme nationale d'IA • Assistance technique et renforcement des capacités pour améliorer les canaux de prestation des services publics, en présentiel et virtuels • Développer des contenus de communication spécifiquement adaptés pour éduquer et sensibiliser à l'utilisation des services publics numériques	• Risque de désinformation • Risques de conflits liés aux recrutements sociaux du au choix des personnes à former • Risque de discrimination et de VBG • Risque d'abus et exploitation des travailleurs, stress, souffrance au travail, • Risques d'EAS/HS harcèlement sexuel au travail,
Composante 4 : Gestion de projet	Pas de sous composante • Réalisation des audits indépendants et apprentissage • Mise en place de l'unité de gestion du projet • Financement de l'engagement communautaire • Mise œuvre des mesures de sauvegarde E&S à travers les différents instruments élaborés • Création et financement de gestion des plaintes	• Risque de désinformation • Risque de sous information • Risque de corruption • Risque de discrimination dans l'accès à l'emploi l'engagement communautaire • Risque de stress au travail • Risque d'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) ; Risques de négligence des règles de sécurité ou mesures de sécurité

Source : PGMO, PADCI Novembre 2025

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du PADCI, sont assez diversifiés et sont regroupés en quatre catégories :

- Risques liés aux conditions de travail ;
- Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST) ;
- Risques de travail des enfants et de travail forcé, et les
- Risques auxquels s'exposent les employés et entreprises exerçants dans le numérique et le digital

4.1 RISQUES LIÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1.1 RISQUES LIÉS À L'EMPLOI INFORMEL (ABSENCE DE CONTRAT DES TRAVAILLEURS JOURNALIERS).

Lors de la réalisation des travaux dans le cadre du PADCI, les entreprises vont employer des travailleurs informels, qui seront recrutés localement sans contrat ni mesures de protection sociale lors des travaux de déploiement d'infrastructures numériques sur toute l'étendue du territoire, de construction et de rénovation de bâtiments au sein de l'ESATIC, de l'ESMP, des centres d'innovation numérique, du déploiement des satellites dans toutes les régions d'implémentation, des travaux de connexion de tous les bâtiments des collectivités locales (mairie et districts), des écoles, des centres de santé, des tribunaux, des administrations et de maintenance du réseau filaire Ainsi, l'emploi déguisé et d'autres formes de travail informel privent les travailleurs de leurs droits fondamentaux, de sécurité sociale et de l'assurance contre les accidents de travail. Ils contribuent à la pauvreté et constitue une non-conformité avec la NES n°2. L'informalité et le travail occasionnel sont particulièrement répandus

dans l'industrie de la construction, où l'utilisation d'intermédiaires lors de l'embauche peut obscurcir les relations d'emploi. Cette situation entraîne les formes d'exploitation les plus inacceptables de la part des employeurs (plus de 56 heures de travail par semaine, absence de repos et de congés, non déclaration à la caisse, absence ou irrégularité des rémunérations, pas de droit de réclamer de meilleurs traitements, exécution des travaux à haut risque sans formation ni protection adéquate, etc.), et une mauvaise prise en charge médicale des travailleurs en cas de maladie ou d'accident de travail.

4.1.2 DISCRIMINATION ET INÉGALITÉ DES CHANCES

Il sera considéré comme discriminatoire, conformément au Code du travail et à la NES n°2, toute distinction ou préférence fondée sur une raison telle que le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, l'origine, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositivité au VIH ou le Sida avérés ou présumés et le handicap.

Dans le contexte spécifique du projet, des situations possibles de discrimination et d'inégalité des chances pourraient survenir dans les cas suivants :

- Recrutement de la main d'œuvre (favoritisme tribal/régional, exclusion des non-locaux, stigmatisation des allochtones) ;
- Genre (sous-représentation des femmes, discrimination salariale, harcèlement sexuel, grossesse et maternité) ;
- Handicap (manque d'accessibilité, préjugés) ;
- Appartenance religieuse ou politique (affiliation politique, discrimination religieuse).
- Accès aux formations et opportunités d'avancement (biais dans la formation, promotion sélective) ;
- Traitement inapproprié ou le harcèlement potentiel des travailleurs du projet en raison de leur genre.

Dans le cadre du PADCI, une attention particulière sera accordée à la promotion d'une participation égale des femmes, aux personnes en situation de handicap, aux personnes pauvres et vulnérables à tous les organes de décision dans le cadre du projet et à la lutte contre les obstacles à leur recrutement, à leur maintien et à leur promotion et surtout dans les cibles pour le renforcement des capacités.

4.1.3 RISQUES DE CONFLITS LIÉS À LA VIOLATION DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Les désaccords sur les salaires, les traitements et les retards de paiement, l'absence de réponse aux préoccupations des travailleurs en matière de SST peuvent être des causes probables des conflits de travail entre ceux-ci et les employeurs. Ces derniers peuvent aussi exercer des représailles contre les travailleurs pour avoir exigé des conditions de travail légitimes ou soulevé des préoccupations concernant des situations de travail dangereuses ou insalubres, ou tout grief soulevé. Ces situations pourraient constituer des sources de conflits.

4.1.4 RISQUES DE VIOLENCES LIÉS AUX COMPORTEMENTS DES TRAVAILLEURS

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine des tensions avec les travailleurs du PADCI surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes ou valeurs locales. Certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes,

notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite, ce qui constitue un manque à gagner pour ces dernières.

Par ailleurs, les mécontentements relatifs aux critères de recrutement de la main d'œuvre locale et les conflits entre les travailleurs et les populations peuvent entraîner des violences lors des travaux.

4.1.5 RISQUES AUXQUELS SONT EXPOSÉS LES TRAVAILLEURS DANS LES BUREAUX

Le travail de bureau expose à des risques professionnels de diverses natures notamment les risques psychosociaux, musculosquelettiques, de troubles visuels et auditifs, etc. À cela s'ajoutent des risques d'exposition 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. En outre, dans le cadre du PADCI, la digitalisation et la facilité de travail à distance et en ligne avec l'accès à l'internet augmentera des risques de sédentarité avec des risques de maladies chroniques (diabète, obésité, etc.).

4.1.6 RISQUES LIÉS AUX DÉPLACEMENTS EN VÉHICULE

La conduite ou le déplacement en véhicule peut sembler anodin pour la santé. Or, au-delà des risques de dommages corporels en cas d'accident de la route, le conducteur et les utilisateurs fréquents sont exposés, souvent sans en être conscients à d'autres risques : physiques, posturaux, chimiques ou psychosociaux. Leurs effets sur la santé peuvent être aggravés par des expositions professionnelles importantes ou de longue durée. Au regard de la zone du projet qui couvre toute l'étendue du territoire, particulièrement les établissements d'enseignement scolaires, les formations sanitaires et les mairies (Composante 2 et 3) et de l'intensité des activités, le PADCI occasionnera assez de déplacements à véhicule que ce soit pour les travailleurs de l'UCP pour le suivi et la supervision, ou pour les travailleurs des entreprises qui seront recrutées pour l'exécution des travaux. On peut citer entre autres :

a. Risques physiques

Les utilisateurs sont exposés aux vibrations du véhicule. Le niveau d'exposition à ces vibrations est lié à la vitesse moyenne de conduite, ainsi qu'au type de véhicule, à la motorisation, et surtout à l'état de la chaussée. Cette exposition pourrait favoriser la survenue de douleurs au niveau de la colonne vertébrale (rachialgies).

Ils sont également exposés au bruit (moteur, circulation...). L'utilisation de la radio et l'ouverture de la fenêtre seraient les deux éléments augmentant le plus cette exposition au bruit. Il peut en résulter un risque de perte auditive. Enfin, l'exposition à la lumière des phares, à leur réfléchissement sur des routes mouillées ou la nuit peut engendrer de la fatigue visuelle. Aussi bien pendant les déplacements pour les missions de contrôle sur les chantiers du PADCI que lors des travaux de bureau, les travailleurs courent ces risques.

b. Risques posturaux

La position sédentaire de conduite pendant la totalité ou la plus grande partie du temps de travail expose à des risques connus : troubles musculosquelettiques (TMS) affectant principalement le cou, les épaules et le dos, maladies cardio-vasculaires ou digestive. Le passage rapide d'une position de conduite assise et immobile prolongée à une posture debout, avec dans certains cas des tâches de manutention (chauffeurs-livreurs par exemple), peuvent être un facteur aggravant.

4.1.7 EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) / HARCÈLEMENT SEXUEL (HS)

Les travaux de déploiement d'infrastructures numériques sur toute l'étendue du territoire, de construction d'un centre d'innovation numérique, de laboratoire, dortoir pour les filles et de salles de classe au sein de l'ESATIC, de rénovation de bâtiments de l'ESMP, avec des satellites déployés dans les régions, les travaux de connexion de tous les bâtiments de mairie, des écoles et des centres de santé, de maintenance du réseau filaire, de démantèlement des pylônes et autres, mobiliseront plusieurs ouvriers avec une faible proportion de travailleurs de sexe féminin. Les interactions entre les travailleurs d'une part et d'autre part entre les travailleurs et la communauté, peuvent engendrer des cas de harcèlement, d'abus sexuel et même de violence sexuelle. En effet, des travailleurs de sexe féminin pourraient subir des harcèlements de la part des superviseurs et de leurs collègues. Les travailleurs du projet pourraient aussi demander des faveurs sexuelles en échange d'un travail, d'un changement de poste de travail ou de l'accès à une activité de formation ou d'accès à d'autres ressources du projet. Il est également probable que des latrines séparées pour les hommes et les femmes ne soient pas fournies sur les différents chantiers. Ce risque peut être élevé si les travaux d'installation, de maintenance et de contrôle nécessitent la mise en place des bases vies pour les travailleurs sur les différents sites.

Des situations possibles de violence basée sur le genre, d'exploitation et d'abus sexuels pourraient survenir dans les cas suivants :

- Non existence de code de bonne conduite ;
- Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/HS ;
- Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux ;
- Manque d'existence de panneaux signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier.

Le projet mettra un accent dans la prévention des cas d'harcèlement moral, d'harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels à travers l'élaboration d'un plan spécifique de prévention et de gestion des VBG, ESA/HS, l'élaboration et la signature du code de conduite par tous les acteurs y compris les directeurs et gérants de société/ entreprise

4.1.8 RISQUES LIÉS À LA LIBERTÉ SYNDICALE

Dans le contexte spécifique du projet, des situations possibles de violation de la liberté syndicale pourraient survenir dans les cas suivants :

- Antisyndicalisme (l'entreprise principale pourrait être réticente à l'idée de voir des syndicats se former.
- Création de syndicats "maison"
- Discrimination antisyndicale
- Méconnaissance ou non-respect des droits
- Contrats précaires
- Manque de sensibilisation
- Peur des représailles

4.2 RISQUES LIÉS À LA SANTÉ-SECURITÉ AU TRAVAIL (SST)

4.2.1 RISQUES DE TRANSMISSION DES IST/ VIH/SIDA

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du PADCI (ateliers, séminaires, missions de supervision, activités de sensibilisation, etc.), des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés. Ceux-ci seront amenés à interagir ensemble ou à interagir avec les populations locales ou des bénéficiaires surtout dans le cadre des travaux d'extension, de maintenance des réseaux filaires, des travaux de raccordements des mairies, écoles et centre de santé. Ce contexte pourrait avoir comme corollaire la propagation des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles pauvres et vulnérables, la propagation des maladies sexuellement transmissibles notamment les IST/VIH/SIDA entre les employés et les populations des milieux d'accueil du fait de l'utilisation de l'argent gagné dans la débauche sexuelle.

4.2.2 RISQUES D'ACCIDENTS DE LA ROUTE

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du PADCI pourrait engendrer des risques d'accidents de la circulation dans les différentes zones d'implémentation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements sur les sites d'intervention du projet, pour assurer la supervision des différents travaux. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, la vitesse excessive ou inadaptée, l'alcool et la consommation de stupéfiant, la fatigue et l'inattention, l'usage du téléphone, le refus de priorité, le non-respect des distances de sécurité,...), facteurs météorologiques (conduite sous la pluie qui entraîne un glissement de la chaussée, le brouillard qui réduit la visibilité, le vent qui peut provoquer la chute d'éléments sur la route) et/ou les facteurs techniques (étant défaillant du matériel roulant).

4.2.3 RISQUE D'ACCIDENTS LIÉS AUX GLISSADES, TRÉBUCHEMENTS ET CHUTES

Dans le cadre du PADCI, des travaux d'extension, de maintenance des réseaux internet, des travaux de raccordements des abonnés et le déplacement des travailleurs dans les bureaux qui seront réalisés, peuvent entraîner des glissades, trébuchements et chutes. Les liquides déversés, les boues causées par les pluies, l'encombrement des couloirs, les intempéries et les tapis ou moquettes mal fixé (e)s sont les principales causes de glissades. Les glissades et les trébuchements entraînent plus des chutes de travailleurs enregistrées sur les chantiers. Les trébuchements sont souvent la conséquence d'un champ de vision obstrué, d'un manque d'éclairage, de la présence de débris ou de surfaces de marche irrégulières.

4.2.4 . RISQUES LIÉS AUX FOUILLES ET AUX EXCAVATIONS

Les dangers provenant des travaux d'excavation et fouilles et des tranchées particulières pour le déploiement de la fibre optique peuvent conduire à des accidents graves par suite de l'effondrement d'excavations, que ces activités soient manuelles ou mécanisées. Les risques peuvent provenir de l'effondrement des parois mais également de la mise en contact avec des réseaux non sécurisés ou non repérés (électricité, gaz, etc.) ainsi que des dangers liés à l'environnement direct du chantier.

4.2.5 RISQUES LIÉS AU TRAVAIL EN HAUTEUR SUR LES POTEAUX, PYLÔNES ET AUTRES STRUCTURES

Un travail est considéré en hauteur dès l'instant où l'activité n'est pas réalisée au sol mais depuis une position élevée, une position à proximité d'une dénivellation ou un équipement qui surélève le travailleur (toiture, pylône, mezzanine, nacelle, passerelle, échelles, etc.). Il n'existe pas de hauteur minimale. Le principal risque associé au travail en hauteur est la chute de hauteur, qui se caractérise par l'existence d'une dénivellation. Il s'agit des chutes subies par les travailleurs depuis une position située en élévation (toitures, nacelles, escabeaux, échelles, marchepied, passerelle, etc.) ou en bordure d'une ouverture dans le sol (fosses, tranchées, trous, etc.).

Les chutes de hauteur restent aujourd'hui l'une des premières causes d'accidents du travail, notamment dans le BTP où elles représentent 16 % des accidents et sont la 1ère cause d'accidents graves et mortels (30 % des décès). Ces risques sont aussi à craindre dans le cadre du PADCI sur les travaux d'installation des wifi box, de construction des pylônes par les opérateurs, de construction ou de réhabilitation de bâtiments et des satellites déployés dans les régions. Ces chantiers comporteront assez de travaux en hauteur notamment pour l'extension des réseaux avec les câbles (travaux sur les pylônes) ou des branchements aux ménages et entreprises (travaux sur les poteaux avec utilisation des échelles). Il pourra aussi s'agir des travaux sur les infrastructures en hauteur de télécom.

Les situations qui engendrent ces risques sont entre autres :

- Manque de formation des employés ;
- Défaillance ou méconnaissance du matériel ;
- Insuffisance de personnel qualifié ;
- Absence des séances de quart d'heure ;
- Non prise en compte des conditions météorologiques ;
- Équipements de protection individuelle ou collective mal utilisés, mal entretenus, non adaptés à la tâche à exécuter ou insuffisant ;
- Négligence des règles de sécurité ou mesures de sécurité inadéquates ;
- Absence d'organisation du travail ;
- État ou comportement des travailleurs (Fatigue et baisse de la vigilance, la somnolence et la baisse de vigilance, consommation d'alcool et stupéfiants ;
- Zones de travail peu éclairées ou encombrées.

Les conséquences des chutes de hauteur sont généralement graves et peuvent aller jusqu'au décès.

4.2.6 RISQUES D'ACCIDENTS LIÉS AUX APPAREILS ET ENGINS DE LEVAGE DE CHARGES

Les appareils et engins de levage de charges représentent des risques majeurs pour la sécurité des travailleurs et des usagers sur les sites de câblage. Plusieurs types de matériel (grues à tour, nacelles d'élévation, plates-formes élévatrices, etc.) engendrent des risques corporels et matériels ayant souvent pour origine de simples négligences qu'une bonne formation du conducteur, des mesures de sécurité inadéquates, des équipements mal utilisés ou mal entretenus et de l'état de l'engin. Ces risques sont aussi à craindre dans le cadre des travaux d'extension, de maintenance des réseaux filaires, des travaux de raccordements des abonnés au réseau internet.

Les situations à risque peuvent être entre autres :

- Renversement d'engins, principalement sous l'effet du vent ou la défaillance du sol ;
- Collision engins-engins, engins-obstacles et surtout engins-personnes ;
- Perte ou chutes de charges manipulées ;
- Chutes du personnel en hauteur ou lors des déplacements ;
- Accidents dus aux mauvaises manipulations des engins ou à la non-maîtrise de la conduite des engins.

4.2.7 RISQUES D'ACCIDENTS LIÉS AUX VÉHICULES OU ENGIN EN MOUVEMENT SUR LES CHANTIERS

Les collisions entre engins mobiles (pelleteuse, chargeuse, etc.) et divers obstacles (autre engin, camion, piéton, etc.) constituent l'un des principaux risques d'accidents du travail sur les chantiers de construction. Leur prévention est donc essentielle pour préserver la sécurité des personnes et l'intégrité du matériel. Certains travailleurs peuvent être percutés ou se retrouver coincés par un véhicule ou une pièce de machinerie en mouvement sur les chantiers. C'est un risque qui peut subvenir dans lors des travaux de fouilles ou de câblage pour l'extension connectivité à large bande du dernier kilomètre dans le cadre de la sous-composante 2.1 et surtout de la composante 2 du PADCI. Une formation inadéquate, le manque de balisage des sites des travaux, une mauvaise organisation du travail, un champ de vision obstrué du côté de l'opérateur du véhicule ou de l'engin en mouvement, l'omission de porter des vêtements à haute visibilité sur le chantier sont tous des facteurs qui augmentent ces risques.

4.2.8 RISQUES D'EXPOSITION AU BRUIT

Le bruit est un danger majeur sur les chantiers. Dans le cadre du PADCI, les travaux nécessiteront l'utilisation de nombreux équipements bruyants (moteurs, treuils, perceuses, grues, chariots élévateurs, véhicules, ...). Par ailleurs, au niveau des data center et dans les relais, le fonctionnement est souvent assuré à l'aide de groupes électrogènes. Il subsiste ainsi des risques d'atteinte à la santé (surdité) pour les employés, en particulier les gardiens des lieux si des moyens appropriés de protection ne sont pas mis à disposition

Les effets du bruit peuvent varier d'un individu à un autre. Toutefois, un rapport de l'OMS de 1996 sur « le bruit, l'environnement et la santé » met en relief certains effets tels que : la perturbation du sommeil, les troubles auditifs ou physiologiques (essentiellement cardio-vasculaires) ou la perturbation de la communication. Une exposition fréquente au bruit peut entraîner la surdité avec déficit auditif temporaire ou définitif, les acouphènes, mais également non auditifs comme les impacts sur la fatigue et le stress.

4.2.9 RISQUES DE PIQÛRE DE GUÊPES, ABEILLES, MOUSTIQUES ET SERPENTS

Les guêpes, abeilles, serpents et divers insectes et animaux peuvent s'inviter sur les chantiers, souvent parce qu'ils sont dans leurs habitats naturels. Les travailleurs en hauteur ont plus de risque de tomber sur des hyménoptères de type guêpes, abeilles ou frelons.

Une piqûre de guêpe ou d'abeille peut comporter des risques si la victime est allergique, si le venin est puissant, en cas de piqûres multiples ou si l'animal est porteur de maladies transmissibles.

Les morsures de serpents comportent plus de risques. Les venins de serpents ont des compositions qui varient, et les manifestations cliniques vont des lésions du tissu local et des saignements à la cardiotoxicité et à la paralysie respiratoire pouvant entraîner la perte de vie.

4.2.10 RISQUE D'ELECTRISATION ET D'ELECTROCUTION LIES AUX LIGNES ELECTRIQUES SOUS TENSION

Le risque électrique peut conduire notamment à une électrocution ou à une électrisation. Les accidents électriques arrivent généralement du fait du mauvais état des isolants, ou de la modification ou de l'extension des installations électriques. Les risques électriques peuvent survenir soit par contact direct, contact indirect ou encore par court-circuit lors des travaux d'extension du réseau internet à travers les infrastructures électriques.

Risque de choc électrique : il est causé par un contact (direct ou indirect) entre un travailleur et une composante du réseau électrique qui est sous tension. Au moment de ce contact, le courant électrique circule à travers le corps humain du point de contact jusqu'à un point de sortie. Les conséquences dépendent de plusieurs facteurs (trajet emprunté par le courant, intensité, durée, caractéristiques du travailleur, etc.) et peuvent aller jusqu'à la paralysie respiratoire ou l'arrêt cardiaque.

Risque d'arc électrique : il est causé par un court-circuit qui se produit lorsqu'un courant électrique se propage dans l'air. Un dégagement de chaleur extrême et une forte intensité lumineuse se produisent alors, rendant l'arc semblable à une explosion.

L'arc se produit généralement dans les situations suivantes :

- Détérioration des isolants autour de deux conducteurs à proximité ;
- Utilisation d'un appareil de mesure inadéquat ;
- Actionnement d'un relais mécanique usé ;
- Défaillance à l'occasion de l'ouverture manuelle d'un sectionneur ;
- Défaut dans un équipement électrique.
- Les effets dépendent de l'ampleur de l'arc (courant du court-circuit, tension, durée) et de la distance à laquelle le travailleur se trouve lorsqu'il se produit.

Les conséquences possibles sont : brûlures allant jusqu'au 3e degré ; dommages aux yeux et aux tympans ; traumatismes et blessures internes ; décès.

4.3 RISQUES DE TRAVAIL DES ENFANTS ET DE TRAVAIL FORCE

4.3.1 RISQUE DE TRAVAIL DES ENFANTS

Dans la réalisation des différents travaux, les entreprises peuvent recruter des enfants de moins de 18 ans ou autoriser des ouvriers patrons à utiliser leurs apprentis mineurs sur les chantiers nuisant ainsi à leur sécurité, à leur santé et à leur bien-être et/ou entravant leur éducation, leur développement et leurs moyens d'existence futurs. Ces risques peuvent survenir sur le PADCI.

4.3.2 RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ

Le Code du travail Ivoirien définit le travail forcé en son article 3 comme, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Le Code du travail et la NES n°2 interdisent le travail forcé. Dans le cadre du projet, le travail forcé est interdit de façon absolue. La Côte d'Ivoire est un pays de départ, de transit et de destination pour les femmes et les enfants victimes de la traite à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle commerciale comme dans les autres pays d'Afrique de l'Ouest. De 2019 à 2021, la Côte d'Ivoire a enregistré 1382 victimes de la traite des personnes dont 636 mineurs et 746 adultes. Il est

donc probable que lors des travaux dans le cadre du PADCI, les entreprises ou des fournisseurs principaux recrutent des employés par le biais des réseaux de traite des enfants et de travail forcé.

Les formes de travail forcé s'expriment sous plusieurs manières entre autres l'enfermement sur le lieu de travail, emprisonnement ou détention chez un particulier, contrainte psychologique (par exemple, obligation de travailler, assortie de menaces, de rétorsion en cas de refus), tromperies ou fausses informations quant à la nature du travail et des conditions d'emploi, retenue et non-paiement du salaire, confiscation des pièces d'identité ou autres biens personnels de valeur. Avec des conséquences en termes de violence physique contre le travailleur, violence sexuelle, privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels, aggravation des conditions de travail, perte du statut social, etc.

L'adoption de la loi N°2016-1111 du 08 décembre 2016 vise à prévenir et à réprimer la traite et l'exploitation des personnes, notamment celles des jeunes filles. La traite des personnes est sévèrement punie par la loi allant de l'emprisonnement de 10 à 20 ans et d'une amende de 5 à 20 millions de FCFA. Le pays a également ratifié la convention de Palerme en 2012 avec ses protocoles additionnels

4.4 RISQUES AUXQUELS S'EXPOSENT LES EMPLOYES ET LES ENTREPRISES EXERÇANT DANS LE NUMERIQUE

4.4.1 RISQUES VISUELS

Le travail continu sur écran sollicite fortement la vision : le mécanisme d'accommodation permanent, assuré par le cristallin et les muscles des yeux, qui permet le réglage de la mise au point de l'image sur la rétine, la convergence qui permet la fusion des deux images rétinienne grâce à la contraction de muscles situés autour de l'œil, provoquent une fatigue oculaire après des efforts visuels prolongés. De plus, de nombreuses et très fréquentes anomalies de l'œil (myopie, hypermétropie, astigmatisme, troubles de la convergence, presbytie) rendent l'effort oculaire plus important pour un résultat médiocre lorsqu'elles sont mal ou pas corrigées. Par ailleurs, les mauvaises conditions d'éclairage (reflets sur les écrans, éblouissement direct...), un poste peu ergonomique, aggravent la fatigue visuelle. Cette fatigue des muscles oculaires se traduit par une vue de plus en plus trouble au fur et à mesure de l'effort, des picotements et rougeurs oculaires, des larmoiements, des clignements intempestifs des paupières, des maux de tête.

4.4.2 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC) et d'Internet ou d'Intranet dans les entreprises génère de profondes modifications dans l'organisation du travail lui-même, mais aussi dans les relations des employés entre eux. L'intensification de la charge mentale est induite par ces nouvelles technologies informatiques, la formalisation généralisée des procédures de travail informatisées, l'adaptation rapide aux nouveaux logiciels, qui imposent une vigilance, une précision accrue et constante.

Le surmenage, l'épuisement professionnel (burn-out) induits par les TIC concerne particulièrement les cadres, sollicitant et sollicités à tout moment, sur tout sujet, leur conférant aussi des activités de secrétariat qui ne leur incombaient pas jusqu'alors et augmentant leur charge de travail, notamment à domicile, et qui entraînent une véritable addiction au travail. La consommation élevée d'antidépresseurs, d'anxiolytiques et les conduites addictives (tabac, alcool, stupéfiants) viennent compléter le panorama des troubles psychologiques que peuvent engendrer l'usage immodéré des TIC au travail. Les autres risques sociaux sont :

- Risques liés à la sédentarité en télétravail ;
- Risques de surcharge d'informations et de réduction des interactions sociales ;
- Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée.

4.4.3 RISQUES D'INTENSITÉ DU TRAVAIL

Les activités du PADCI peuvent également entraîner l'extension de la disponibilité et de l'espace-temps professionnel et renforcer l'exigence de disponibilité qui découle du fait de pouvoir rester connecté à son employeur ou à ses pairs en permanence et y compris en dehors de son temps de travail et la facilité avec laquelle ces derniers peuvent désormais continuer à travailler en dehors de leur lieu de travail. Conformément au Code de travail de la Côte d'Ivoire qui reconnaît et encadre le télétravail, la dérive de l'institutionnalisation du travail en dehors des périodes réglementaires peut être néfaste aux employés et renforcer la surcharge mentale. L'apparition des outils collaboratifs (appels téléphoniques, réseaux sociaux d'entreprise, messageries électroniques ou messageries instantanées, etc.), les employés peuvent connaître une baisse de la vigilance en termes d'évaluation des risques et subir des accidents de leur propre part ou de la part de leurs congénères

4.4.4 RISQUES MUSCULOSQUELETTIQUES

L'évolution technologique sans précédent a contribué à la mise à disposition d'équipements et d'outils diversifiés dans le monde professionnel. L'usage des tablettes, smartphones et ordinateurs portables contribue à augmenter les risques plus classiques liés aux postures de travail. Les contraintes posturales imposées par l'usage de ces écrans de plus petite taille augmentent le risque de troubles musculosquelettiques en l'occurrence la cervicalgie et de fatigue visuelle. Certes, le PADCI va profondément transformer les conditions de travail dans tous les secteurs d'activité et ne créera pas nécessairement, ni systématiquement, de nouveaux risques pour la santé au travail mais pourra amplifier ou reconfigurer les risques professionnels auxquels seront exposés les travailleurs quand l'usage des TIC n'est pas régulé. Le Projet contribuera à travers sa composante 3 à renforcer l'aménagement du poste de travail, ainsi que l'organisation de temps de pause pour limiter ces risques

4.4.5 RISQUES LIÉS AUX CHAMPS MAGNÉTIQUES

Les champs électromagnétiques sont omniprésents, que ce soit à la maison ou bien dans le monde du travail (5G, Wifi, compteur Linky, ligne électrique à haute tension, etc.). L'exposition à ces champs électromagnétiques est devenue un sujet de préoccupations important dans la société.

L'utilisation intensive des TIC et de l'internet expose particulièrement le travailleur à une source d'émission d'ondes dont il est très proche. Les champs électromagnétiques peuvent avoir des conséquences sur la santé du travailleur. Leurs effets à court terme peuvent être :

- Directs avec l'échauffement des tissus biologiques et la stimulation du système nerveux ;
- Indirects en provoquant des incendies ou explosions dus à une étincelle ou à un arc électrique, un dysfonctionnement de dispositifs électroniques y compris les dispositifs médicaux actifs comme les pacemakers, projection d'objets métalliques, etc. Les champs électromagnétiques peuvent être à l'origine susceptibles de provoquer des dommages sur l'homme ou d'aggraver une situation de travail dangereuse.

Ils peuvent perturber le fonctionnement des dispositifs médicaux actifs implantés ou non comme les pacemakers ou les pompes à insuline. Des effets sensoriels (tels que vertiges, nausées, troubles visuels) sans conséquence pour la santé peuvent être ressentis aux très basses fréquences. Ces effets peuvent

malgré tout avoir des conséquences sur la sécurité des travailleurs dans certaines situations de travail. Les symptômes non spécifiques précités évoquent une réaction d'anxiété vis-à-vis d'un phénomène diffus, non maîtrisable et non perceptible de manière directe. Le renforcement de l'utilisation du numérique en l'occurrence dans les centres de santé peuvent exacerber les effets sur la santé des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre des activités de la sous -composante 2.1 et surtout de la composante 2.

Au terme de l'identification des risques, le tableau 3 présente les risques professionnels, les facteurs et leur contextualisation dans le cadre du PADCI

Tableau 3 : Risques professionnels

Risques	Facteurs	Contextualisation dans le cadre du Projet PADCI
Risques de harcèlement sexuel et agissements sexistes	Le degré de tolérance envers les agissements sexiste et la non application des mesures coercitives en la matière Les modes de management basés sur la mise en concurrence des employés peuvent encourager des agissements sexistes et des faits de harcèlement sexuel visant à créer un environnement hostile à l'encontre des femmes (en compétition avec les hommes) et inversement. Un milieu de travail très hiérarchisés peut également favoriser ces agissements.	Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) Épuisement professionnel ou burnout, Suicide Risques psychosociaux, Stress au travail,
Risques chimiques	Ils sont dus à l'utilisation des produits chimiques à savoir les substances et les préparations chimiques	Risques d'exposition aux composés organo-volatils des carburants Risques d'exposition aux produits chimiques dans les peintures Risques d'exposition aux gaz réfrigérants des centres de stockage de données
Risques physiques	Ils sont en rapport avec l'ambiance sonore, l'ambiance lumineuse, l'ambiance thermique, les vibrations mécaniques et les rayonnements	Risques d'obscurité dans les zones de travail Risques d'éblouissement Risques de poussières ou émanations toxiques par l'utilisation d'imprimantes 3D Risques d'exposition au bruit Risques d'exposition aux rayonnements non ionisants
Risques d'incendie	Ces risques peuvent survenir suite à une fuite de gaz dangereux ou des risques d'explosion	Risques d'exposition aux gaz dangereux Risques d'exposition à tout produit inflammable sur les chantiers Risques d'exposition aux produits chimiques dans les peintures Risques d'exposition aux gaz réfrigérants des centres de stockage de données
Risques liés à des situations de travail	Il s'agit principalement des risques liés à l'aménagement des lieux et des postes de travail, aux manutentions, aux travaux sur écran, aux chutes d'objets et d'éboulements ainsi que les chutes de personnes	Risques d'intensité du travail, Risques liés à la sédentarité en télétravail, Risques de réduction des interactions sociales, Risques de surcharge d'informations Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée Troubles musculosquelettiques (TMS) Troubles visuels
Risques biologiques	Ils sont liés à l'exposition à des agents biologiques ou à leurs produits (endotoxines, mycotoxines,).	Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA
Risque d'électrification et d'électrocution liés aux lignes	Les risques électriques peuvent survenir soit par contact direct, contact indirect ou encore par Court-circuit lors des travaux d'extension du réseau internet à travers les infrastructures électriques.	Risque de choc électrique Risque d'arc électrique Déterioration des isolants autour de deux conducteurs à proximité, Utilisation d'un appareil de mesure inadéquat, Actionnement d'un relais mécanique usé, Défaillance à l'occasion de l'ouverture manuelle d'un sectionneur,

électriques sous tension		Défaut dans un équipement électrique.
Risques d'accidents	Ils sont dus à des situations particulières comme par exemple l'usure prématurée des machines, engins mobiles, appareils de levage, manutention manuelle ou mécanique et la mise à l'écart des dispositifs de protection (protège-courroies, capots etc....) ainsi que les risques d'accidents liés au câblage réseau	Risques d'accidents liés aux glissades, trébuchements et chutes Risques d'accidents de la route Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges Risques d'accidents liés aux véhicules en mouvement sur les chantiers
Risques liés à l'utilisation intensive des TIC et du numériques	Ils sont dus à des situations comme l'interruption et la fragmentation des tâches (pour répondre à un mail, à un appel...), la porosité entre sphère professionnelle et sphère privée (et la réduction du temps de récupération physique et psychique des salariés), l'affaiblissement des relations interpersonnelles/ des collectifs de travail, le renforcement du contrôle de l'activité, la surcharge informationnelle.	Risques psychosociaux Risques d'intensité du travail, Risques liés à la sédentarité en télétravail, Risques de réduction des interactions sociales, Risques de surcharge d'informations Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée Risques musculosquelettiques liés à des postures inadéquates de travail sur les écrans Risques d'exposition aux champs électromagnétiques liés à l'utilisation des appareils générant des rayonnements

Source : PGMO PADCI, Novembre 2025

4.5 ANALYSE DES RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION

Le tableau 5.1. ci-dessous illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre mobilisée par le projet de même que les mesures d'atténuation et les indicateurs de suivi.

Les acteurs de l'UCP (Coordonnateur, le responsable Administratif et financier (RAF), le spécialiste en passation de marché (SPM), le Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE), spécialiste en développement social et genre (SDSG)) seront responsables de la mise en œuvre des mesures à l'endroit des travailleurs directs du projet tandis que les responsables et les Experts QHSE des entreprises, bureaux d'étude et consultants seront responsables de la mise en œuvre des mesures concernant les travailleurs contractuels.

Tableau 4 : Risques liés au travail, mesures d'atténuation et indicateurs de suivi

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
Risques liés aux conditions de travail et d'emploi	Risques liés à l'emploi informel	- Embauche sans contrat formel - Rémunération en dessous du SMIG - Persistance de la précarité et de la pauvreté - Absence ou irrégularité des rémunérations - Pas de protection sociale - Mauvaise prise en charge médicale des travailleurs en cas de maladie ou d'accident	- Exiger la signature formelle des contrats avec tous les employés dans les DAO et contrats avec les entreprises, - Établir les contrats avec les nouveaux travailleurs en conformité avec le PGMO - Signer des contrats formels pour tous les travailleurs, - Déclarer systématiquement tous les ouvriers à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) - Souscrire à une police d'assurance pour tous les travailleurs - Fournir les EPI adaptés à tous les travailleurs - Assurer le suivi de la conformité avec le PGMO - Réaliser le suivi et les audits du PGMO	% de dossier d'appel d'offre (DAO) contenant les exigences conformément à la législation togolaise en matière du travail et à la NES n°2 % de travailleurs disposant de contrat formel % de travailleurs déclarés à la CNPS	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en sauvegarde environnementale (SSE) - Spécialiste en développement social et genre - Responsables des entreprises - QHSE des entreprises
	Risques de conflits liés à la violation des droits des travailleurs	- Persistance de la précarité et de la pauvreté - Privation des travailleurs et de leurs familles des ressources auxquelles ils ont droit, de grèves, - Représailles des employeurs contre les travailleurs - Prestations de qualité non satisfaisantes - Non-paiement de salaire - Absence de prise en charge des travailleurs suite à un accident	- Exiger le respect de la législation ivoirienne en matière de travail et santé sécurité au travail de même que les exigences de la NES n°2 dans les DAO et contrats - Respecter les fréquences et modalités de paiement des salaires conformément au contrat. - Mettre en place un mécanisme de réclamation efficace. - Équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail - Assurer la prise en charge des travailleurs en cas d'accident	- Salaires fixés et payés conformément à la réglementation. - Nombre de plaintes dans le registre des plaintes - Résolution des plaintes à la satisfaction des plaignants et la durée de résolution - Dotation en équipements de travail	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Spécialiste en sauvegarde environnementale
	Risques liés à la discriminatio n	- Discrimination à l'égard des femmes, des groupes vulnérables ou fondée sur la religion ou l'ethnie - Réduction des opportunités pour les personnes, entraînant des pertes de talents et ralentissant le progrès économique. - Accroissement des tensions et renforcement des inégalités. - Soulèvement de la population suite à un	- Sensibiliser les acteurs sur le respect de la NES n°2, articles 4 du code de travail qui énoncent respectivement la non-discrimination et le principe d'égalité de rémunération pour le même travail sans tenir compte du sexe, de l'âge, du statut ou même du handicap - Les hommes et les personnes handicapées (PH), - S'assurer de l'égalité des chances pour les femmes, en mettant l'accent sur l'égalité des critères de sélection, de rémunération et de promotion, et sur l'application égale de ces critères. - Sensibiliser et faire signer le code de conduite interdisant la discrimination à tous les acteurs - Exiger la signature de codes de bonne conduite par les entreprises et leurs employés	- Nombre de femmes qualifiées et de personnes issues d'autres groupes vulnérables recrutées ; - Nombre de cas de discrimination signalée lors des recrutements, du traitement sur le lieu de travail et de l'attribution des opportunités dans le cadre du projet	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Spécialiste en sauvegarde environnementale - Expert QHSE des structures et entreprises

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		acte de discrimination commis envers les leurs	Effectuer des missions de suivi pour s'assurer des dispositions inscrites dans les codes ; - Recruter les travailleurs du projet selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable ; - Prioriser le recrutement de la main d'œuvre local pour les emplois non qualifiés ; - Encourager les candidatures féminines.		
	Risques de violences liés aux comportements des travailleurs	Tensions voire violences entre la communauté et les travailleurs Faible adhésion de la communauté aux interventions du projet Atteinte à l'image de l'entreprise et du projet Plaintes de la communauté Manque à gagner pour la communauté	Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs qui sera signé individuellement, des fournisseurs et des prestataires. Signer et respecter le code de conduite Vulgariser le MGP du projet et sensibiliser les communautés à son utilisation Organiser des consultations avec les communautés avant le repli total de l'entreprise. Mettre sur les chantiers à des endroits stratégiques, des boîtes à suggestion	Nombre de plaintes éligibles liées au comportement des travailleurs % travailleurs ayant suivi des séances de sensibilisation et signé le code de conduite	Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) Spécialiste en passation de marché (SPM) Spécialiste en développement social et genre Spécialiste en sauvegarde environnementale Expert QHSE des structures et entreprises
	Exploitation et Abus Sexuels (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)	Les travailleur(s) harcelé(es). L'exploitation sexuelle des femmes, des veuves, des jeunes filles et fillettes dans la communauté Violation de la vie privée sexuelle Impacts psychologiques, Grossesses précoces et/ou non désirées ; complications pendant la grossesse. Transmission des IST/VIH SIDA Représailles Discrimination, exclusion de la société	Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des EAS/HS et les grossesses non désirées Inclure les interdictions et les sanctions liées aux cas d'EAS/HS dans le code de conduite de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et veiller à leur respect. Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet Former et sensibiliser le personnel sur les EAS/HS. Informar les travailleurs des lois nationales, et des politiques institutionnelles qui font des EAS/HS une infraction punissable. Sensibiliser la communauté sur les risques d'EAS/HS liés au projet et les mesures d'atténuation préconisées par le projet Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux EAS/HS et VCE sur la base d'une approche centrée sur les survivants(es) Fournir des toilettes adaptées et séparées pour les hommes et les femmes dans les entreprises, services et surtout sur les chantiers Rendre disponibles et opérationnels les canaux de réclamation sûrs et confidentiels	% des travailleurs sensibilisés sur les EAS/HS, % de travailleurs ayant signé le Code de conduite, % de travailleur connaissant le protocole de référencement pour la prise en charge des survivant (es) Mécanisme de gestion des plaintes fonctionnel, fondé sur les principes de l'approche centrée sur les survivants(es) et voies d'orientation disponibles. Nombre des toilettes séparées pour hommes et femmes mises en place % d'incidents d'EAS/HS signalés et	Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) Spécialiste en passation de marché (SPM) Spécialiste en développement social et genre (SDSG) Expert QHSE des structures et entreprises Tous les travailleurs du projet

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			- facilement accessibles à toutes les parties prenantes, - Mettre à disposition des travailleurs la liste des fournisseurs de services VBG/EAS/HS dans les différentes zones d'intervention du projet (Le Projet PADCI se servira de la cartographie VBG réalisée par l'UCP-Santé BM). Cette cartographie sera actualisée spécifiquement pour le projet PADCI. - Afficher des numéros d'urgence fonctionnel sur tout le site du projet - Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels à appeler	- référés aux services de prise en charge, après avoir obtenu le consentement éclairé des survivants(es). - Nombre de campagnes de sensibilisation, message de communication sur le volet EAS/HS (risques et mesures d'atténuation)	
Risques liés à la Santé-Sécurité au Travail (SST)	Risques de transmission des IST/ VIH/SIDA	- Propagation des IST, du VIH/SIDA, - Grossesses non désirées, - Avortements clandestins, - Arrêt maladie	- Organiser des campagnes d'information, d'éducation et de communication (IEC) destinées aux travailleurs sur les chantiers et aux populations riveraines, concernant les risques, les dangers, les conséquences et les comportements préventifs appropriés concernant les infections sexuellement transmissibles (IST) en général et le VIH/SIDA - Rendre disponible les préservatifs sur les chantiers et au sein des entreprises - Organiser des campagnes de tests de dépistage volontaires. - Soutenir les personnes déclarées séropositives et les référer à un centre spécialisé de prise en charge - Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé	- Nombre de campagne d'IEC réalisées - Nombre de travailleurs touchés par les IEC - Nombre de jours sans rupture de préservatif sur le chantier - Nombre de dépistages réalisés	- Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des structures et entreprises - Tous les travailleurs du projet
	Risques auxquels sont exposés les travailleurs dans les bureaux	- Atteintes psychosociales (stress, souffrance au travail, harcèlements...) - Atteintes musculosquelettiques - Fatigue visuelle - Postures de travail - Surcharge informationnelle	- Opérer des choix organisationnels adaptés (style de management et rythme de travail) et des aménagements ergonomiques en vue d'améliorer l'interface homme-machine - Prendre en compte les solutions ergonomiques dans la conception et la définition des caractéristiques des équipements et mobiliers de bureaux - Impliquer les services de médecine de travail dans l'organisation des espaces de travail et la formation du personnel sur les solutions ergonomiques. - Renforcer les capacités des travailleurs sur la gestion de la charge de travail et émotionnelle, aux postures au bureau et au travail sur écran, - Doter les écrans d'ordinateurs de protection munis de filtre de la lumière	% de mobiliers et équipements de travail intégrant les solutions ergonomiques % d'ordinateurs munis de filtre de la lumière % d'ouvriers ayant bénéficié des visites médicales à l'embauche et à chaque six mois avec un accompagnement de l'entreprise dans la prise en charge des	- Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en sauvegarde environnementale (SS Env) - Spécialiste en Développement social et genre (SDSG) - Responsables des entreprises - QHSE des entreprises

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			Organiser des visites médicales complètes pour tous les travailleurs conformément à l'article 43.1. de la Loi n° 95/15 du 12 Janvier 1995 portant Code du travail qui stipule que : Tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie. Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai, et des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.	maladies professionnelles	
	Risques d'accidents de la route	- Perte de bien matériel - Blessures, traumatisme, - Arrêt maladie - Incapacité temporaire ou permanente, - Décès	- Sensibiliser les chauffeurs et les autres travailleurs du projet sur le respect du code de la route, - Entretien régulièrement les véhicules de service avec documentation du carnet de suivi et d'entretien - Disposer toujours d'une police d'assurance à jour, - Déclarer les travailleurs à la caisse nationale de Prévoyance sociale (CNPS) - Faire signer le code de conduite aux travailleurs y compris les chauffeurs qui s'engagent à respecter strictement et systématiquement les dispositions du code de la route, - Appliquer les sanctions en cas de déviation observée ou signalée au regard du code de la route - Mettre des numéros sur les véhicules pour signalisation en cas de non-respect du code de la route - Mettre en place et à la disposition des travailleurs un véhicule devant assurer la navette et le transport des travailleurs d'un point de regroupement vers les chantiers - Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels	% d'accidents de route sur le trajet quotidien % d'accidents de route lors des missions % d'accidents de route dans le cadre des chantiers - Rapports d'accident de trajet	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Spécialiste en sauvegarde environnementale (SS Env) - Responsables des entreprises - QHSE des entreprises
	Risque d'accidents liés aux glissades, trébuchement s et chutes	- Blessures, traumatisme, - Arrêt maladie - Incapacité temporaire ou permanente, - Décès	- Veiller à ce que toutes les zones de travail soient exemptes d'objets ou d'autres facteurs pouvant constituer des risques de trébuchement et à ce qu'elles soient toujours bien éclairées, - Mettre en place le comité santé sécurité au travail (CSST) au sein des structures et entreprises avec des points focaux dans chaque département, - Rendre obligatoire le port de chaussures bien ajustées et à semelles antidérapantes adaptées à leurs conditions de travail. - Afficher des numéros d'urgence fonctionnel sur tout le site du projet - Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels - Présence du personnel HSE qualifié et en quantité suffisante sur tous les sites du projet	- Nombre de visite d'inspection du service de la médecine de travail sur les sites du projet % de structures ou entreprises disposant de CSST fonctionnel avec un plan d'action - Nombre de cas d'accident enregistré	- Coordonnateur - RAF - SPM - SSSG - SS Env. - Responsables des entreprises - Expert QHSE des structures et entreprises

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			Organiser des séances de quart d'heure avant chaque activité à risque Former systématiquement les nouveaux travailleurs sur les mesures de SST		
	Risques liés au travail en hauteur sur les poteaux, pylônes et autres structures Risques d'accidents liés aux appareils et engins de levage de charges Risques d'accidents liés aux véhicules en mouvement sur les chantiers	Perte matérielle Blessures, traumatisme, Arrêt maladie Invalidité temporaire ou permanente, Décès	Renforcer les capacités QHSE des Directeurs, chef de services, chefs de division des structures de mise en œuvre Reproduction et vulgarisation des procédures opérationnelles pour les principales tâches Procéder à la vérification de la disponibilité du matériel de travail y compris les EPI avant de retenir les entreprises dans les listes restreintes Élaborer des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS). Cette mesure sera prévue dans les DAO y compris le recrutement d'un chargé QHSE sur chaque site des travaux Promouvoir la compréhension générale et la mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Mise en place un système interne d'analyse continue des risques liés au travail, Renforcer les capacités des travailleurs sur les risques spécifiques des travaux d'électricité et le port des EPI spécifiques, Informers les travailleurs des conditions d'utilisation ou de maintenance des équipements de travail, des instructions ou consignes les concernant, de la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles Mettre en place des signaux de rappel de danger et des systèmes de détection et d'avertissement et apposer des affiches dans les zones très passantes pour alerter les travailleurs, Installer des barrières physiques, comme des garde-corps, aux endroits surélevés et protéger bien le pourtour des ouvertures, comme les puits de lumière. Tenir les zones de travail bien ordonnées et toujours suffisamment éclairées, Délimiter les zones d'exclusion surtout lorsqu'il y a déplacement d'objets de grande taille ou lors des travaux en hauteur Doter les engins de chantier de bip sonore Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels	Pourcentage (%) des DAO comportant des clauses environnementales incluant des clauses en matière de SST % de chantiers disposant de PPSPS % de chantiers disposant de signaux de rappel de danger et des systèmes de détection et d'avertissement % de chantiers disposant d'une cartographie des risques avec des mesures spécifiques pour chaque travailleur % d'ouvriers utilisant systématiquement les EPI % d'ouvriers travaillant en hauteur et utilisant des harnais de sécurité % de chantiers ayant défini et délimité les zones d'exclusion % de chantiers utilisant les rebords protecteurs et les filets d'échafaudage % d'entreprise disposant d'un système interne d'analyse continue des risques liés au travail % de travailleurs formés sur	Coordonnateur RAF SPM SSSG SSE Responsables des entreprises Expert QHSE des structures et entreprises

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
				travailleurs sur risques spécifiques des travaux de forage et le port des EPI spécifiques	
	Exposition au bruit	- Surdité avec déficit auditif temporaire ou définitif, les acouphènes - Fatigue et le stress	- Rendre disponible les protecteurs Individuels contre le Bruit (PICB) - Maintenir les machines en bon état à travers la lubrification et le graissage, Veiller à ce que les entreprises réalisent la cartographie du bruit sur les chantiers accompagnés des audiogrammes	% d'ouvriers travaillant sur les chantiers du projet PADCI disposant de protecteurs Individuels contre le Bruit (PICB) % d'entreprise ayant réalisé une cartographie du bruit	- Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Spécialiste sauvegarde environnementale - Expert QHSE des structures et entreprises
	Risques de piqûre de guêpes, abeilles, moustiques et serpents	- Lésions du tissu local et des saignements à la cardiotoxicité et à la paralysie respiratoire - Arrête maladie - Décès	- Porter des EPI (Bottes, tenue de travail et gants) - Signer des contrats de prestation de soins avec les structures sanitaires disposants de sérum anti venimeux - Mettre à disposition des travailleurs des numéros d'urgence fonctionnels	% d'ouvrier disposant des EPI % de chantier disposant de contrat de prestation de soins avec les structures sanitaires disposants de sérum anti venimeux	- Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des structures et entreprises
Risques liés au travail des enfants et travail forcé	Risque de travail des enfants	- Nuisance sur la sécurité, la santé et le bien-être et ou entrave à leur éducation, leur développement et leurs moyens d'existence futurs, - Blessures, - traumatisme, - Déscolarisation des enfants - Aliénation des enfants - Décès	- Prescrire l'interdiction du travail des mineurs (moins de 18 ans) dans les DAO et dans les contrats avec les entreprises, - Mettre en œuvre des procédures de vérification de l'âge avant l'embauche (vérification à travers une pièce d'identité, naissance, etc.) - Faire des contrôles de l'âge des travailleurs sur les chantiers	% de DAO et de contrats contenant les prescriptions d'interdiction du travail des mineurs (moins de 18 ans) % d'entreprise mettant en œuvre les dispositions de vérification de l'âge des travailleurs - Absence d'enfant de moins de 18 ans sur les sites du projet	- Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des entreprises
	Risque de travail forcé	- Violence physique, - Troubles psychosociaux - Blessures, traumatisme,	- Prescrire l'interdiction de toutes formes de travail forcé dans les DAO et contrats avec les entreprises, - Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé	% de DAO et de contrats contenant les prescriptions	Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF)

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		- EAS/HS, - Privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels - aggravation des conditions de travail, - Perte du statut social - Décès	(contrôle des processus de recrutement, éviter le placement des employés par des tiers, etc.) Garantir un accès libre, équitable et transparent à l'emploi dans le cadre du PADCI	d'interdiction du travail forcé % d'entreprise mettant en œuvre les procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé	Spécialiste en passation de marché (SPM) Spécialiste en développement social et genre Expert QHSE des entreprises
Risques liés au travail auxquels s'exposent les employés et entreprises exerçants dans le numérique et le digital	Risques psychosociaux	Envahissement de la vie personnelle par le travail et la communication professionnelle Une forte contrainte psychique Rupture de la construction de la cohésion sociale, Isolement et affaiblissement des relations interpersonnelles et individualisme professionnel Augmentation du niveau de stress dû au Weisure ² Infobésité et la peur de rater des informations Addiction au travail	Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail Établir des règles claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé Mettre en place une réglementation sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.) Mettre en place un suivi médical systématique du personnel chaque six (6) mois intégrant le volet prise en charge psychologique Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail Exiger les congés annuels pour chaque employés	% d'entreprise mettant en œuvre les procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée % d'employés bénéficiant de suivi médical y compris le volet psychologique chaque six (06) mois % d'employés jouissant de congés annuels	Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) Spécialiste en passation de marché (SPM) Spécialiste en développement social et genre Expert QHSE des entreprises
	Risques d'intensité du travail	Envahissement de la vie personnelle par le travail et la communication Augmentation du niveau de stress dû au Weisure Infobésité et la peur de rater des informations Augmentation de la charge de travail quotidienne Interruptions de tâches	Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail Mettre en place une réglementation sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.)	% d'évaluation de la charge de travail des employés Nombre d'entreprise avec des règles, claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun % d'entreprise disposant de et	Coordonnateur Responsable Administratif et financier (RAF) Spécialiste en passation de marché (SPM) Spécialiste en développement social et genre Expert QHSE des entreprises

²Désigne le phénomène où le travail et les moments de loisir s'entrelacent ou se chevauchent, particulièrement dans un monde de travail de plus en plus flexible. Littéralement pourrait simplement signifier faire du travail pendant ses heures de loisir, par exemple, répondre à des courriels pendant ses vacances ou travailler sur des projets pendant le week-end. De Manière figurative, le terme évoque une nouvelle culture du travail où les distinctions entre le temps de travail et le temps de loisir deviennent floues, créant une situation où le bien-être personnel et la productivité professionnelle s'entrelacent

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		- Multiplication des moyens de communication de l'entreprise sans structuration		appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée % d'employés bénéficiant de suivi médical y compris le volet psychologique chaque six (6) mois % d'employés jouissant de congés annuels	
	Risques liés à la sédentarité en télétravail	- Développement de maladies chroniques - Le surmenage, l'épuisement professionnel (burn-out)	- Former les travailleurs sur les attitudes à adopter en télétravail ou dans l'utilisation des TIC (pratiques du sport, respect des règles nutritionnelles et de diététique, etc.) - Mettre en place une réglementation sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.)	- Nombre d'employés formés à l'utilisation adéquate des TIC - % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des entreprises
	Risques de surcharge d'informations et de réduction des interactions sociales	- Stress - Rupture de la construction de la cohésion sociale, Isolement et affaiblissement des relations interpersonnelles et individualisme professionnel - Le surmenage, l'épuisement professionnel (burn-out)	- Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail - Établir des règles, claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun sur les échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.) - Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé - Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail - Exiger les congés annuels pour chaque employés	- % d'évaluation de la charge de travail des employés - % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des entreprises
	Risques de déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée	- Stress - Rupture de la construction de la cohésion sociale, - Isolement et affaiblissement des	- Doter les entreprises de dispositifs de détection et quantification de la charge de travail - Établir des règles claires, connues et partagées, qui permettent d'avoir un cadre de référence commun sur les échanges et	- Nombre d'entreprise avec des règles, claires, connues et partagées, qui permettent	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF)

Catégori es de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
		relations interpersonnelles et individualisme professionnel	communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée (quel type de mail peut-on envoyer hors du temps de service ? quel type de travail peut-on solliciter de l'employé hors des heures de service ? etc.) Mettre en œuvre des procédures pour s'assurer du non recours au travail forcé Mettre en place un suivi médical systématique du personnel chaque six (6) mois intégrant le volet prise en charge psychologique Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail Exiger les congés annuels pour chaque employés	d'avoir un cadre de référence commun % d'entreprise disposant de et appliquant le guide de réglementation des échanges et communication digitaux et le respect du repos et de la vie privée	Spécialiste en passation de marché (SPM) Spécialiste en développement social et genre Expert QHSE des entreprises
	Risques musculosquel ettiques liés à des postures inadéquates de travail sur les écrans	- Fatigue oculaire - Troubles musculosquelettiques (lombalgies, cervicalgies, etc.) - Apparition de pathologies comme les troubles circulatoires, le diabète, ou l'obésité - Développement de maladies digestives dues aux virus et bactéries manuportés	- Former les travailleurs sur les attitudes à adopter en télétravail ou dans l'utilisation des TIC (pratiques du sport, respect des règles nutritionnelles et de diététique, etc.) - Intégrer le sport dans les pratiques de l'entreprise - Adapter le poste de travail au besoin ergonomique - Mettre en place un suivi médical systématique du personnel chaque six (6) mois intégrant le volet prise en charge psychologique - Renforcement des capacités sur l'organisation efficace du travail - Exiger les congés annuels pour chaque employés	% de DAO prenant en compte l'ergonomie et le choix des équipements adéquats	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des entreprises
	Risques d'exposition aux champs électromagnéti ques liés à l'utilisation des appareils générant des rayonnements	- Chocs et brûlures dues aux courants de contact avec un objet soumis à des champs magnétiques - Dysfonctionnement des dispositifs médicaux implantés ou non - Contractions musculaires et stimulations nerveuses parasites - Effets sensoriels (vertige, nausée et sensation de goût métallique dans la bouche)	- Établir des règles permettant de prévenir les interférences avec les dispositifs médicaux et autres dispositifs numériques connectés et les incendies et explosions provenant de corps inflammables - Adopter des mesures d'ordre organisationnel (signalisation acoustique et optique, restriction d'accès à des zones sensibles, etc.) - Prendre en compte des mesures d'ordre technique dans le choix des équipements et dans leur utilisation - Utiliser les EPI - Sensibiliser les travailleurs sur les risques électromagnétiques	% de DAO prenant en compte le risque électromagnéti que dans le choix des équipement	- Coordonnateur - Responsable Administratif et financier (RAF) - Spécialiste en passation de marché (SPM) - Spécialiste en développement social et genre - Expert QHSE des entreprises

Source : PGM0 PADCI, Novembre 2025

5 APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre décrit les principaux aspects de la législation en matière du travail. Elle abordera les aspects suivants : la législation en matière de travail, la gestion de la relation employeur-travailleur, la non-discrimination et l'égalité des chances, les types de contrat, la rémunération, le repos hebdomadaire et les travailleurs des ONG et associations. Il sera présenté les exigences au regard de la législation nationale, les exigences de la Banque mondiale (NES 2) les conventions internationales sur le travail de l'OIT.

Il sera présenté à la fin de ce chapitre une comparaison et analyse entre les exigences de législation nationale et celles de la NES n°2 afin de proposer les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES n° 2 au projet.

5.1 BASE LEGISLATIVE

5.1.1 LEGISLATION NATIONALE

Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du PADCI, sont, de façon non exhaustive, présentés dans les lignes qui suivent :

- Loi 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire
- La loi n°2023-892 du 23 novembre 2023 portant Statut général de la Fonction publique
- Le décret, n° 2025-120 du 26 février 2025, portant modalités communes d'application de la loi sur le statut général de la fonction publique, et le décret, n° 2025-121 du 26 février 2025, portant modalités particulières d'application de la loi ;
- Loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Sociale modifiée par l'Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 ;
- Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire ;
- Décret n°2024-900 du 06 octobre 2024 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai
- Décret n°79-12 du 10 janvier 1979 relatif à la protection contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public ;
- Décret n°98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail
- Décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- Arrêté interministériel N°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des programmes et programmes financés ou cofinancés par la Banque mondiale.
- Loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants ;
- Décret n°2014-290 du 21 mai 2014 portant modalités d'application de la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant indication de la traite et des pires formes de travail des enfants ;
- Décret n° 2017-227 du 13 avril 2017 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national de la lutte contre la traite des personnes ;
- Arrête n°2017-016 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans ;
- Arrêté n°2017-017 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants ;
- Plan d'action national 2012-2024 de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants ;

De manière spécifique, les agents publics sont régis par différents statuts autonomes notamment la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique qui précise les conditions et modes de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail. Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

5.1.2 EXIGENCES DE LA BM (NES 2)

La NES n°2 s'est inspirée en partie de plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

La NES n°2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus à des fins de réduction de la pauvreté et de promotion d'une croissance économique solidaire. Elle exige l'élaboration et la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre afin de créer de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Elle traite des travailleurs directs, contractuels, des travailleurs des fournisseurs principaux et des travailleurs communautaires. Elle aborde des sujets relatifs aux conditions de travail à la gestion de la relation employeur-travailleur précisant les exigences relatives aux conditions de travail et d'emploi, à la non-discrimination, à l'égalité des chances, et à l'organisation des travailleurs. La protection de la main-d'œuvre est traitée à travers l'interdiction du travail des enfants et travail forcé. La NES n°2 précise également les exigences en matière de gestion des plaintes liés aux travailleurs et de Santé et sécurité au travail (SST). Ainsi le PADCI doit s'assurer de l'opérationnalisation du MGP pour les travailleurs, de la non-discrimination dans le processus de recrutement, la sensibilisation et l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants sur les chantiers dans le cadre des composantes 1 et composante 2.

5.1.3 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

La Côte d'Ivoire a ratifié plusieurs Conventions de l'OIT en matière d'emploi et conditions de travail dont certaines sont applicables à la gestion de la main d'œuvre dans le cadre du PADCI. Toutes les conventions citées en dessous sont en vigueur en République Côte d'Ivoire

- **Les conventions fondamentales**
 - **C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 : Ratifiée le 21 novembre**

L'article 2 de cette convention prévoit des sanctions pénales en cas de recours au travail forcé et fait obligation à tous les pays ratifiant la présente convention de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

- **C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 : Ratifiée le 21 novembre 1960**

Elle stipule en son article 2 que 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.

- **C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 : Ratifiée le 05 mai 1961**

Cette convention précise en son article 4 que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

- **C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 : Ratifiée le 05 mai 1961**

L'article 2 de cette convention précise que chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale.

- **C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 : Ratifiée le 1^{er} octobre 2019**

Elle fait obligation en son Article 1 à tout membre qui la ratifie à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.

- **Les conventions de gouvernance**

- **C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 : Ratifiée le 05 juin 1987**

L'article 1 de cette convention fait obligation à chaque pays signataire de mettre en place et rendre opérationnel un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

- **C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 : Ratifiée le 12 octobre 1961**

- **Les conventions techniques**

L'article 1 de la présente convention oblige à tout membre de formuler et d'appliquer comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Cette convention renforce la promotion de la lutte contre le chômage et le sous-emploi.

- **C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921 : Ratifiée le 21 novembre 1960**

Cette convention engage tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui la ratifie à interdire, sous réserve des dérogations prévues à l'article 2, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception des gares de chemins de fer et des établissements industriels dans lesquels l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments est déclaré nécessaire par les autorités compétentes, après consultation des organisations patronales et ouvrières.

- **C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 : Ratifiée le 21 novembre 1960**

Cette convention engage tout membre de l'Organisation Internationale du Travail à garantir à tout le personnel travaillant dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, sous

réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, de jouir, au cours de chaque période de sept (07) jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures (24 h) consécutives.

○ **C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 : Ratifiée le 21 novembre 1960**

Cette convention engage tout état signataire à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.

○ **C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X : Ratifiée le 26 avril 2023**

Cette convention traite de la sécurité sociale à travers l'attribution des prestations aux personnes protégées aux soins médicaux, indemnités de maladie et aux prestations de chômage, de vieillesse, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à la famille, en cas d'invalidité y compris les prestations de survivant. Le Gouvernement Ivoirien a ratifié les parties relatives aux prestations des soins médicaux, des indemnités de maladie, de prestations de chômage, de prestations de vieillesse, de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de prestations aux familles, de prestations de maternité, de prestations d'invalidité et de prestations de survivants.

Ces conventions engagent tout état membre qui la ratifie de supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, de mettre en place et d'opérationnaliser un système d'inspection du travail dans les établissements industriels, de garantir aux travailleurs une protection adéquate contre tous les actes de discrimination, la liberté de constituer des organisations de leur choix tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Ces conventions seront appliquées au PADCI un environnement promoteurs des conditions saines et sûres de travail tant au sein de l'UCP qu'au sein des entreprises et sous-traitants.

5.1.4 ANALYSE DES EXIGENCES DE LEGISLATION NATIONALE ET DE CELLES DE NES N°2 EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette section propose une comparaison et analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de NES n°2 afin de proposer les modalités d'application du droit national et des dispositions de la NES n° 2 au PADCI. Le tableau 6 présente la comparaison et l'analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de NES n°2 en matière de travail.

Tableau 5 : Comparaison et analyse entre les exigences de la législation nationale et celles de la NES n°2 en matière de travail.

NES n°2 Emploi et conditions de travail	Législation nationale	Analyse et suggestions
Elaboration du PGMO		
La NES n°2 exige l'élaboration d'un document de procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) afin de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer l'utilisation de la main d'œuvre et les problèmes potentiels liés aux conditions de travail pour les travailleurs mobilisés pour l'exécution des activités du projet	La législation Ivoirienne ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ils sont tenus d'avoir un exemplaire du code du travail et de le mettre à la disposition des délégués du personnel	La loi nationale ne satisfait pas aux exigences de la NES n°2. Donc la NES s'appliquera à travers l'élaboration d'un PGMO
Non-discrimination et égalité des chances		

La NES n°2 exige que l'Emprunteur fonde la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prenne aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail.	Le code de travail ivoirien interdit toutes formes de discrimination (Art. 4 article 4 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire)	La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES n°2. Les dispositions nationales seront appliquées
Types de travailleurs		
La NES n°2 prend en compte les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux.	Le code de travail ne prend pas en compte les travailleurs des fournisseurs et les travailleurs communautaires	La loi nationale satisfait partiellement à cette exigence de la NES n°2, donc, la NES n°2 s'appliquera par la prise en compte des dispositions concernant les employés des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires
Intermédiaires et sous-traitance à l'embauche de travailleurs contractuels		
La NES n° 2 exige que des efforts raisonnables soient mis en œuvre afin de s'assurer que les tiers (tierces parties) qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et aient mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n° 2 (paragraphe 31).	Les entrepreneurs de travail temporaire et les bureaux de placement payant doivent avoir une autorisation du ministère du travail pour exercer cette profession. L'intervention de sous-traitants (tâcherons) est légiférée dans le Code du travail (art. 11.3 à 11.7).	Il n'y a pas d'équivalence aux exigences de la NES n°2 telles que présentées à la Note d'Orientation 31.1 dans la législation nationale afin de vérifier la fiabilité des tiers (tierces parties) qui engagent et mobilisent des travailleurs contractuels. La loi nationale ne satisfait pas cette exigence de la NES n°2.
Travail des enfants et âge minimum		
Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui ³ , compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	L'article 23.2. du Code du Travail dispose que les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire. Cependant, à la fonction publique, l'âge révolus est de 18 ans	La loi nationale ne satisfait pas aux exigences de la NES n°2 et fixe l'âge de travail à partir de 16 ans. Donc la NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale
Travail forcé		
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 ⁴ . Cette interdiction s'applique à toute sorte de	Le travail forcé, ou obligatoire est interdit de façon absolue (art. 3 du Code du travail Loi 95/12 du 12 janvier 1995 portant code de travail).	La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES n°2.

³ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

⁴ Un travail est effectué de plein gré lorsque le travailleur y consent librement et en connaissance de cause. Ce consentement doit exister tout au long de la relation de travail et le travailleur doit avoir la possibilité de le révoquer à tout moment. Plus précisément, il ne peut y avoir aucune « offre volontaire » faite sous la menace ou dans d'autres circonstances de restriction ou de tromperie. Pour évaluer l'authenticité d'un consentement donné librement et en connaissance de cause, il faut veiller à ce

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 ⁵ .		Les dispositions nationales seront appliquées
Documents et contrat à communiquer aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi		
La NES n°2 exige qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre soient communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (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. En plus de la documentation, des communications orales et des explications sur les conditions de travail et d'emploi sont importantes lorsque les travailleurs du projet ne savent pas lire ou ont des difficultés à comprendre les documents mis à leur disposition, par exemple les travailleurs migrants.	Contrairement aux exigences de la NES n°2, le Code du travail de la Côte d'Ivoire ne présente pas d'obligation d'établir un contrat de travail par écrit. Il peut être passé oralement ou par écrit et son existence se prouve par tous les moyens (art.14.2). Seules trois exceptions où un contrat écrit est exigé sont présentées dans le Code du travail et ses décrets d'application : • Le contrat à durée déterminée (art.15.2). • Le contrat à temps partiel (art.7 du Décret n°96-202 du 7 mars 1996 relatif au travail à temps partiel). • Le contrat entre un travailleur temporaire et un « entrepreneur de travail temporaire » (art.14 Décret n°96-194 du 7 mars 1996 relatif au travail temporaire, article 14 Dans tous les cas où le contrat est écrit, il doit comporter les éléments de l'article 2 du Décret n°96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail. Les contrats de travail passés avec des agences intérim, des bureaux de placement ou des entrepreneurs de travail sont sujets aux conditions des décrets suivants : • Décret n°96-193 du 7 mars 1996 relatif au bureaux de placement payant. Décret n°96-194 du 7 mars 1996 relatif au travail temporaire.	La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale
Non-discrimination et égalité des chances		
La NES n°2 exige que l'Emprunteur fonde la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prenne aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail.	Le code de travail ivoirien interdit toutes formes de discrimination (Art. 4 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire)	La loi nationale satisfait à cette exigence de la NES n°2. Les dispositions nationales seront appliquées
Rémunération		

qu'aucune contrainte extérieure ou indirecte n'ait été exercée, soit en raison de mesures prises par les autorités soit du fait des pratiques d'un employeur.

⁵ Le trafic humain se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain.

La NES n°2 exige que les travailleurs du projet soient rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.	L'article 31.2 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels. Le décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti en abrégé SMIG à 75 000 FCFA.	La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale
Repos hebdomadaire et congés		
La NES n°2, conformément à la Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire, exige que l'ensemble du personnel employé dans toute entreprise industrielle, publique ou privée, ou dans toute branche de celle-ci, doit, sauf dispositions contraires prévues par les articles suivants, bénéficier dans chaque période de sept (07) jours d'un repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives. Cette période de repos sera, dans la mesure du possible, accordée simultanément à l'ensemble du personnel de chaque entreprise. Elle sera, dans la mesure du possible, fixée de manière à coïncider avec les jours déjà établis par les traditions ou les coutumes du pays ou de la circonscription.	Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies respectivement en ses articles 21.1 et 20.2 de La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail. Aux termes de l'article 21.2, la durée légale de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Les articles 24.1 et suivants du code du travail indiquent qu'un repos hebdomadaire est obligatoire dans le cadre du travail, ce repos est au minimum de vingt-quatre heures (24h) consécutives.	La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale
Travailleurs des ONG et associations		
Au sens de la NES n°2, les travailleurs des ONG et associations qui seront impliqués dans la mise œuvre du projet IDEA seront dans la catégorie des travailleurs contractuels. Ils seront à cet effet régis par les exigences relatives aux travailleurs contractuels au sens de la NES n°2.	Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par l'ordonnance n° 2024-368 du 12 juillet 2024 relative à l'Organisation de la Société civile. Ladite ordonnance prend en compte les nouvelles formes d'associations.	La NES n°2 sera appliquée pour compléter la loi nationale

Source : Mission PGMO PADCI, Novembre 2025

5.2 DROIT AU TRAVAIL DECENT

Le droit aux conditions de travail décentes et à une rémunération équitable est reconnu à chaque citoyen par la Constitution de 2016 en son article 15 et par la Convention C205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience ratifiée par la Côte d'Ivoire. L'Etat met donc tout en œuvre pour aider le citoyen à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.

5.3 RECRUTEMENT ET TRAITEMENT SALARIAL

En matière de recrutement, le personnel du projet sera régi par les dispositions du manuel des procédures des opérations du PADCI, et la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire. De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer.

En matière de traitement salarial, la Constitution de 2016 en son article 15 dispose que « Nul ne peut être privé de ses revenus, du fait de la fiscalité, au-delà d'une quotité dont le niveau est déterminé par la loi ». L'article 31.2 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes

règlementaires, conventionnels et contractuels de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Par ailleurs, le salaire « ne peut être inférieur au salaire minimum catégoriel fixé par convention ou accord ou à défaut par voie réglementaire. Au niveau international, la convention C131 de l'OIT relative à la fixation des salaires minima ratifiée par la Côte d'Ivoire prévoit un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.

« La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculées de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, effectuant un travail analogue » (article 31.5 du Code du Travail de 2015). Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées (art.31.1 alinéa 2 et 3 du Code du Travail de 2015). « Le paiement doit être fait en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire (...). Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré », (Article 32.1 du Code du Travail de 2015).

En outre, le projet et son personnel recruté sont soumis à l'arrêté interministériel n°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des projets financés et cofinancés par la banque mondiale, et la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire, ainsi qu'à la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale. Par ailleurs, les rémunérations pour les consultants du projet, sont régies par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet.

5.4 TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS DE REPOS ET CONGES

5.4.1 TEMPS DE TRAVAIL

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies respectivement en ses articles 21.1 et 20.2 de La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail. Aux termes de l'article 21.2, la durée légale de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles.

Dans tous les établissements soumis au Code du travail ivoirien, à l'exception des établissements agricoles, la durée normale du travail des personnels, quel que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixé à 40 heures par semaine. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation (Article 21.2 alinéa 1 du Code du Travail de 2015). Une durée de travail inférieure à la durée normale peut être stipulée dans le cadre du travail à temps partiel. Dans ce cas, le contrat doit être constaté par écrit, ou une lettre d'embauche mentionnant la durée du travail. Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par le décret (Article 21.2 alinéa 3 du Code du Travail de 2015).

5.4.2 TEMPS DE REPOS HEBDOMADAIRE ET CONGÉ

Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire est explicite sur le repos et les congés. Les articles 24.1 et suivants du code du travail indiquent qu'un repos hebdomadaire est obligatoire dans le cadre du travail, ce repos est au minimum de vingt-quatre heures (24h) consécutives.

En outre, les travailleurs bénéficient des jours fériés qui sont chômés et payés. Les congés doivent effectivement être pris dans les douze mois après l'embauche ou le retour du congé précédent. La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire étant explicite sur le système des heures de travail, des temps de repos et congés, le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat, de même qu'à la fin du contrat.

Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze jours consécutifs, comprenant treize (13) jours ouvrables et deux dimanches.

5.4.3 CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

Selon les nouvelles dispositions portant Statut Général de la Fonction Publique et du décret N° 2025-121 du 26 février 2025 portant modalités particulières d'application, le congé de maternité passe désormais de trois (3) à six (6) mois (article 104) et comporte deux (2) périodes dont une prénatale de huit (8) semaines et une post-natale de seize (16) semaines (article 105). Cette durée du congé de maternité est assimilée une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Après la reprise, elle bénéficie également de périodes pour allaitement. Les articles 104 et 105 apportent des précisions.

L'Article 107 stipule que le fonctionnaire également bénéficie d'un congé de paternité à sa demande, en cas de naissance de son enfant, d'une durée de trente (30) jours.

Contrairement aux fonctionnaires, les dispositions restent inchangées pour les travailleurs du privé dont le congé de maternité reste toujours quatorze (14) semaines dont une période prénatale de six (6) semaines et une post-natale de huit (8) semaines (Article 23-6 de la Loi N° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en Côte d'Ivoire). Le mari a droit également à un congé de paternité de 2 jours selon l'Article 25-12 de la même Loi.

Le paragraphe 11 de la note d'orientation de la NES n°2 précise que « *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.* »

La référence : N° 11.1 stipule la prise en compte du congé de maternité lorsque le droit national est silencieux « *Dans les situations où le droit national ne prescrit pas de périodes de repos, de congé annuel, de congé maladie, de congé de maternité ou de congé pour raison familiale pour des types d'emplois spécifiques, l'Emprunteur devrait envisager de fournir ces périodes de repos et de congé, en tenant compte de la nature et la durée de l'emploi, ainsi que de l'envergure, des risques et des effets potentiels du projet. Le cas échéant, ces conditions sont énoncées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.* »

La référence : N° 15.1 promeut la protection contre la discrimination liée à la grossesse et au congé de maternité. « *Il est important que les femmes soient protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou de leur statut matrimonial.* »

5.5 LIBERTE D'ASSOCIATION

La liberté syndicale et la constitution de syndicats sont régies par les articles 51.1 et suivants de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail. Cette loi dispose en son article 51.2 que les syndicats professionnels sont des associations de personnes exerçant une profession, des métiers similaires ou connexes ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts.

En l'espèce la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution en particulier la liberté individuelle du travail. Par ailleurs, selon les dispositions de la NES n°2, lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

5.6 RUPTURE DE CONTRAT

Selon les dispositions de l'article 15.9 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constatées par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des conditions de rupture prévues par la loi ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Quant au Contrat à Durée Indéterminée (CDI), la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. Donc, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est à-dire réel et sérieux. Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis.

Enfin, en cas de rupture du contrat, les droits des parties seront déterminés et payés conformément à la législation du travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

5.7 TRAVAIL DES ENFANTS, TRAVAIL FORCE ET EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET

« Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire » (article 23.2 alinéa 1 du Code du Travail de 2015). En outre les dispositions de l'arrêté n°2017-017/MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants seront également appliquées. L'article 2 de cet arrêté définit un enfant comme étant « toute personne physique de l'un ou de l'autre sexe, âgée de moins de dix-huit (18) ans quelles que soient sa race, sa nationalité, sa religion, résidant ou séjournant sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire ».

Toujours selon ce même arrêté en son article 4, les âges minima pour les travaux pouvant être exercés par les enfants sont fixés comme suit :

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

Cependant comme déjà indiqué, plus haut, l'âge minimum d'emploi sur le PADCI est de 18 ans révolu.

Selon l'article 5 de la Constitution de 2016, et l'article 3 du Code de Travail de 2015, l'esclavage, la traite des êtres humains, le travail forcé, la torture physique ou morale, les traitements inhumains, cruels, dégradants et humiliants, les violences physiques, les mutilations génitales féminines ainsi que toutes les autres formes d'avilissement de l'être humain sont interdites.

6 APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La sécurité et la santé au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents de travail et des maladies liées au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et le milieu de travail. L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par la Côte d'Ivoire et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale.

6.1.1 TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES NATIONAUX EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)

Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la **loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique** instaure l'obligation de sécurité et de santé incombant à l'Etat. L'Etat organise des visites médicales pour le recrutement des agents publics.

En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, la **loi n° 73- 176 du 27 avril 1973 portant création d'une mutuelle générale des fonctionnaires et agents de l'Etat** prévoit l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, la **loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail** met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies (**article 41.2**). Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. Conformément à l'article 43.1 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie.

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

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines au besoin, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des

services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

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

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

Afin de respecter les exigences de la NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception des sous-projets et activités spécifiques.

6.1.2 DOSSIER D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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

Le résultat de cette évaluation est formalisé dans un document propre à l'entreprise : le dossier d'évaluation des risques. L'évaluation des risques comprend (i) une identification des dangers et (ii) une analyse des risques résultant de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers. Cette évaluation des risques est révisée au moins tous les deux (2) ou trois (3) ans, ainsi que lors de toutes décisions d'aménagement ou lorsqu'une information supplémentaire est recueillie. L'employeur transcrit et met à jour dans un dossier d'évaluation des risques constitués à cet effet. Le dossier est réalisé sur tout support écrit garantissant la conservation et la consultation du document.

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

6.2 PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA NES 2 EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et appliquées au projet. Elles traiteront les aspects listés dans le paragraphe 25 de la section « D » relative aux conditions de SST de la NES 2, entre autres pour ce qui concerne ce projet n'impliquant pas d'intenses travaux de génie civil, la formation des travailleurs du projet, les solutions envisagées pour remédier aux accidents, décès, handicaps et maladies d'origine professionnelle. Suivant l'ampleur des travaux à réaliser, toutes les parties qui emploieront des travailleurs collaboreront activement avec ces derniers pour les consulter résolument et leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Ceci dans le but de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

La NES n°2 exige à toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet l'élaboration et la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

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

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

- a. Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b. Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- c. Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- d. Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- e. Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- f. Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail, ainsi que du cadre de travail doit être mis en place et doit comprendre l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats tel que prescrit au paragraphe 30 des NES N°2 de la Banque mondiale.

Tableau 6 : Analyse comparative de la législation nationale en matière de Santé et Sécurité au travail et de la NES 2

NES n°2 Emploi et conditions de travail	Législation nationale	Analyse et suggestions	NES n°2 Emploi et conditions de travail
La NES n°2 précise les exigences en termes de SST. Elle fait également référence aux Directives EHS générales et EHS spécifiques au secteur d'activité concerné et aux autres bonnes pratiques internationales (paragraphe 24). La NES n°2 exige la mise en œuvre des mesures SST suivantes (paragraphe 25) : - Identification des dangers potentiels pour les travailleurs. - Mise en place de mesures de prévention, de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses. - Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants. - Consignation par écrit des accidents, maladies et incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet. - Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin. - Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. La NES n°2 exige que des procédures soient mises en place afin de permettre aux travailleurs de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer, sans représailles, de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (paragraphe 27). La NES n°2 exige qu'un système d'examen régulier soit mis en œuvre en matière de SST comprenant l'identification des dangers et risques et la mise en place de méthodes et d'action pour y faire face et suivre les résultats (paragr. 30).	Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 - Code du travail Décret n°96-206 du 7 mars 1996 relatif au comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail Selon l'Article .42.1 de la loi N°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, un Comité de Santé et Sécurité au Travail est créé dans tout établissement ou toute entreprise employant habituellement plus de cinquante salariés par décret. Conformément à l'article 8 du Code du travail qui dispose que « les dispositions du Code du Travail sont d'ordre public » et aux articles 41.1 et suivants, les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens. Conformément aux articles 41.8 et 43.4 du Code du Travail, des décrets déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises ainsi que les modalités d'application des services de santé au travail Les dispositions nationales à travers le Décret n°2015-532 du 20 Juillet 2015 relatif au Comité de Santé et de Sécurité au Travail et l'article 41.2 intégré au code du travail posent les principes de la santé et de la sécurité au travail.	Mesures de SST, légiférées par le Code du travail (art. 41). Comité de SST (CSST), légiféré par le Code du travail (art.41, 61). Les attributions du CSST sont présentées au Décret n°96-206 du 7 mars 1996 relatif au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (art.2) et sa composition à l'article 4. Le chef de l'entreprise fait partie du CSST. En dessous de 50 travailleurs, il n'y a pas de CSST et le délégué du personnel veillera au respect des mesures SST (art.61). Formation SST, légiférée par le Code du travail (art. 41). Signalisation des dangers et risques, légiférée par le Code du travail (art. 41). Tout salarié peut signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant et au CSST les situations de travail qui présentent un danger grave et imminent. Dans ce cas, il doit, après s'en être retiré, en informer le CSST (art.41.4). Déclaration des accidents et maladies professionnels à l'inspection du travail dans les 48 heures et à la CNPS, légiférée par le Code du travail (art. 92.4). La législation nationale comporte des écarts par rapport aux exigences de la NES n°2 Il n'y a pas d'exigences similaires à celles des paragraphes 26 et 29 de la NES n°2 afin que les parties qui mobilisent ou engagent des travailleurs mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé et collaborent activement avec les travailleurs du projet et les consultent pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST. Cet écart est important étant donné que l'implication de plusieurs tierces parties sur des chantiers de construction est fréquente. De plus, il n'y a pas d'obligation explicite dans le Code du travail et dans les décrets de fournir aux travailleurs des Equipement de Protection Individuelle (EPI) gratuitement contrairement au paragraphe 26 de la NES 2. Le chef d'entreprise est membre du CSST. Cependant, en dessous de 50 employés, les entreprises n'ont pas d'obligation de former une CSST (art.42.1) et les exigences de la CSST incombent au délégué du personnel (art.61.12). Malheureusement, le Code du travail ne fournit pas de détail sur le rôle du chef d'entreprise dans ce cas de figure pour la gestion de la SST.	L'écart est modéré entre la législation nationale et les exigences de la NES n°2. Mise en place des exigences de la NES n°2 afin de combler les écarts dans la législation et réglementation nationale sur la SST principalement pour les entreprises de moins de 50 employés. Établissement d'un CSST inter-entreprise, même pour les entreprises (ou chantier) de moins de 50 travailleurs. Mise en place de procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé sur les chantiers de construction et collaboration avec les travailleurs du projet pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST. Les EPI doivent être fournis gratuitement à tous les travailleurs.

Source : PGMO PADCI, Novembre 2025

CIV_PGMO_PADCI_VF_181125

Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO)

53

PADCI

6.2.1 DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES, SANITAIRES ET SECURITAIRES (ESS) DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives ESS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives ESS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Les Directives ESS établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives ESS générales, qui présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes.

La liste complète de ces directives figure à l'adresse suivante : [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental Guidelines](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental%20Guidelines).

Dans le cadre du présent projet et au regard des interventions prévues, les directives suivantes seront appliquées :

- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de gestion de l'environnement** qui abordent les aspects suivants : émissions atmosphériques et qualité de l'air ambiant, économies d'énergie, eaux usées et qualité de l'eau, économies d'eau, gestion des matières dangereuses, gestion des déchets et le bruit.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière d'hygiène et sécurité au travail** qui abordent les aspects suivants : conception et fonctionnement des installations, communication et formation, risques physiques, risques chimiques, risques biologiques, risques radiologiques, équipements de protection individuelle et environnements dangereux.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de santé et sécurité des communautés** qui abordent les aspects suivants : qualité et disponibilité de l'eau, sécurité structurelle des infrastructures des projets, sécurité anti-incendie, sécurité de la circulation, transport de matières dangereuses, prévention des maladies, préparation et interventions en cas d'urgence.
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de construction** qui abordent les aspects suivants : environnement, hygiène et sécurité au travail.
- **Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives ESS) sectorielles** sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques du Groupe de la Banque Mondiale et de l'International Finance Corporation (IFC) concernant une branche d'activité particulière. Dans le cadre du PADCI, il sera abordé les Directives ESS applicables en matière d'hygiène et sécurité au travail dans les travaux de construction, notamment ceux relatives à :
 - Intégrité des structures sur le lieu de travail
 - Toilettes et douches
 - Précautions contre l'incendie
 - Éclairage
 - Premiers secours
 - Formation en santé et la sécurité sur le lieu de travail
 - Signalisation des zones dangereuses
 - Étiquetage des équipements
 - Communication des codes de risque

- Équipements rotatifs et engins mobiles
- Bruits
- Ergonomie, mouvements répétitifs, manutention
- Travaux en hauteur
- Fréquence des accidents mortels et non mortels
- Suivi de l'hygiène et de la sécurité au travail
- Ergonomie, mouvements répétitifs, manutention
- Travaux en hauteur
- Fréquence des accidents mortels et non mortels
- Suivi de l'hygiène et de la sécurité au travail

6.2.2 CONVENTION DE L'OIT EN MATIERE DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL (SST)

- La C187 et la recommandation R197 relatives au cadre promotionnel pour la Sécurité et Santé au Travail
- La Convention C155 et la recommandation R 167 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, de 1981
- La Convention C161 et la recommandation R171 de l'OIT sur les services de santé au travail, de 1985
- La Convention C167 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, de 1988
- Principes directeurs concernant les systèmes de gestion SST – ILO-OSH 2002

Ce référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document validé suivant la règle du tripartisme par les États et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).

○ Normes ISO 45001 et ISO 14000

En plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire dès leur ratification par les pays, l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail, et la série norme ISO 14001 relative à l'environnement. Dans le cadre du PADCI, les promoteurs veilleront à la qualité des mesures de santé et de sécurité prises en faveur des employés, conformément à ces normes.

○ Normes ISO 26000 : 2010

L'ISO 26000 : 2010 a vocation à aider les organisations à contribuer au développement durable. Elle vise à encourager les organisations à aller au-delà du respect de la loi, tout en reconnaissant que le respect de la loi est un devoir fondamental pour toute organisation et une partie essentielle de sa responsabilité sociétale. Cette norme sera prise en compte sur le PADCI afin d'amener tous les prestataires au-delà des exigences législatives et du cadre environnemental et social de la Banque mondiale, à assumer leur responsabilité sociétale.

7 PERSONNEL RESPONSABLE

Le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet seront sous la responsabilité de l'UGP tandis que les travailleurs contractuels et ceux des fournisseurs principaux seront sous la responsabilité des entreprises.

Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects de santé et sécurité au travail seront pris en compte dans les études d'impact environnemental et social (EIES), dans les plans de gestion environnementale et

sociale (PGES) et le plan de gestion environnemental et social de chantier (PGES-C) et notamment dans les contrats avec les prestataires de services.

Une attention particulière sera accordée aux mesures SST dans les PGES-C des chantiers de travaux d'extension, de maintenance des réseaux filaires, travaux de raccordements des abonnés,

Le Coordonnateur sera chargé de son exécution avec l'appui des spécialistes en développement sociale et genre (SDSG) et sauvegarde environnementale (SSEnv), le responsable administratif et financier (RAF).

Dans le cadre de leurs activités régaliennes, les services techniques de l'État (médecine du travail et direction générale du travail et des lois sociales, etc.) seront sollicités au besoin par l'UGP pour le renforcement des capacités des travailleurs sur les mesures de sécurité, le nouveau code de travail et le suivi psychosocial des travailleurs.

Dans le cadre de la présente mission des rencontres d'échanges et de collecte des données ont été organisées avec les parties prenantes du PADCI et les acteurs en charge de la gestion de la main d'œuvre. Ces rencontres ont permis de mieux adresser et préciser les rôles et responsabilités des différents acteurs dans la mise en œuvre du présent PGMO.

Les responsabilités suivantes sont définies pour renforcer et améliorer la gestion opérationnelle de la main d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du PADCI. Cette analyse prend également en compte le retour d'expérience dans la mise en œuvre des PGMO sur les projets antérieurs en Côte d'Ivoire.

7.1 MISE EN ŒUVRE DU PGMO

La garantie de la mise en œuvre du PGMO du PADCI relève de la responsabilité du Coordinateur du projet. Il est appuyé par les spécialistes en développement social et genre, sauvegarde environnementale et le responsable administratif et financier du projet.

Au niveau des entreprises, les spécialistes QHSE ou SST seront responsables de la mise en œuvre des mesures du PGMO. Sur le plan institutionnel, les services déconcentrés du ministère de la santé (section médecine du travail) et du Ministère femme, famille et enfant, ministère de la protection sociale et ceux de l'intérieur, et de la justice et des droits de l'homme seront impliqués dans le suivi de la mise en œuvre du PGMO.

7.1.1 RESPONSABILITE DE L'UNITE DE COORDINATION DU PROJET (UCP)

Les acteurs qui seront impliqués dans la gestion de la main d'œuvre au niveau de l'UCP sont le Coordonnateur du projet, le Responsable Administratif et Financier (RAF), le Spécialiste en Passation des Marchés (SPM), le Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG) et le Spécialiste en Sauvegarde Environnementale (SSE).

Ils seront en charge chacun conformément à sa mission régalienne au sein de l'UCP et des structures de mise en œuvre de/d'

- Mettre à jour régulièrement le contexte sécuritaire afin d'actualiser les orientations et les mesures sécuritaires aux différents acteurs du projet ;
- Mettre en œuvre le PGMO et s'assurer de son suivi, sa mise à jour et la conformité des activités du projet ;

- S'assurer du respect de toutes les exigences du PGMO pour les travailleurs/employés directement contractualisés par l'UCP et les entreprises de sous-traitance ;
- Établir les appels d'offre et contrats en y insérant les exigences du PGMO pour les entreprises, bureaux d'études, consultants (toutes les tiers parties) afin de s'assurer que les mesures applicables aux travailleurs contractuels soient déléguées à ces tiers parties et y insérer des leviers financiers en cas de non-conformités avec les clauses contractuelles ;
- Intégrer les principales mesures du PGMO et les clauses environnementales et sociales applicables dans les manuels d'exécution du projet (manuel de procédures et manuels d'exécution) ;
- Veuille à la déclaration de tous les travailleurs à la CNPS y compris les journaliers
- Mettre en place et former des comités QHSE au niveau des structures de mise en œuvre ;
- Renforcer les capacités des acteurs opérationnels des structures de mise en œuvre ;
- Procéder à la vérification de la disponibilité du matériel de travail y compris les EPI avant de retenir les entreprises dans les restreintes ;
- Doter les services techniques des structures de mise en œuvre d'équipement de protection individuels (EPI) adéquats ;
- Élaborer les Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS). Cette mesure sera prévue dans les DAO y compris le recrutement d'un chargé QHSE sur chaque site des travaux ;
- Impliquer les entreprises locales et les ouvriers locaux pour un transfert de compétences ;
- Opérationnaliser le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) accessible aux travailleurs directs, contractuels, aux travailleurs des fournisseurs principaux et aux travailleurs communautaires et prendre en compte les plaintes liées à l'EAS/HS à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet
- Proposer un cadre de devis (CD) des mesures du PGMO sur les chantiers dans les DAO/AMI afin que les entreprises/bureaux d'études puissent faire une budgétisation adéquate du coût de ces mesures dans l'offre ;
- Promouvoir la compréhension générale et la mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Concerter les directions régionales et les inspecteurs du travail dans la mise œuvre du PGMO en phase d'exécution du projet ;
- Concerter les services déconcentrés du ministère du travail et de la section médecine du travail du ministère en charge de la santé dans le suivi de la mise en œuvre des mesures du PGMO ;
- Adapter si possible le temps de réalisation des travaux à la fin des travaux champêtres afin de faciliter la mobilisation de la main d'œuvre locale ;
- Former et sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise et sur le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ;
- Assurer le suivi de la signature du code de conduite interdisant et sanctionnant les EAS/HS par l'ensemble des travailleurs directs et contractuels mobilisés pour le projet ;
- Renforcer les capacités des acteurs (prestataires et employés) sur les risques d'EAS/HS associés à la mise en œuvre du projet et les mesures d'atténuation proposées ;
- Faire la cartographie des fournisseurs des services d'EAS/HS afin de rendre disponibles aux travailleurs impliqués dans le PADCI les prestataires de services sécurisés et sûrs pour la gestion des cas EAS/HS ;
- Renforcer les capacités des entrepreneurs locaux sur le montage des dossiers d'appel d'offre afin de permettre à ces entrepreneurs de soumissionner aux appels d'offres ;

- Expliquer clairement aux travailleurs communautaires qui seront impliqués dans les activités de communication pour un changement de comportement et les conditions de leur mobilisation.
- Impliquer les prestataires des services VBG dans la gestion des plaintes sensibles :
 - Recrutement et gestion des travailleurs du Projet
 - A l'instar du PADCI, le recrutement et la gestion des travailleurs impliqueront :
 - Coordonnateur ;
 - Les spécialistes techniques de l'UCP le cas échéant ;
 - Responsable de la passation de marché ;
 - Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

L'UCP mettra en place tous les dispositifs et prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les entrepreneurs qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables, et qu'ils ont mis au point des procédures adéquates de gestion de la main-d'œuvre répondant aux exigences de la NES N°2 de la Banque Mondiale et des textes nationaux en la matière. L'UCP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des tiers, et intégrera en outre lesdites exigences dans les contrats, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité par les parties.

S'agissant des fournisseurs, l'UCP exigera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs principaux soient évalués. Le cas échéant, l'UCP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et prennent des mesures pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, les droits des travailleurs, la gestion des plaintes/griefs, etc. 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, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre qui peuvent aller jusqu'à la résiliation du contrat et au dédommagement de l'enfant.

Le suivi de la mise en œuvre du PGM0, y compris les conditions de travail, en matière de santé, hygiène et de sécurité, la mise en conformité au code de conduite sensible à l'EAS/HS à faire approuver et signer par les travailleurs, sera assigné au Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG). Le mécanisme des plaintes des travailleurs sera mis en place, géré et suivi par l'UCP en collaboration avec le spécialiste en développement social et genre chargé des aspects sociaux, le spécialiste en sauvegarde environnementale chargé de l'aspect environnemental, les responsables des ressources humaines des entreprises spécialisées et des partenaires facilitateurs. Le comité des plaintes formé pour résoudre les différentes plaintes, inclura des représentants des travailleurs et de l'entreprise concernée. Ils seront formés sur les conditions de travail (santé, hygiène et sécurité) et sur les aspects liés à l'EAS/HS.

Pour les plaintes concernant ces sujets, les représentants incluront des personnes qualifiées dans ce domaine qui vont assurer le référencement vers les services de prise en charge identifiés et disponibles en toute sécurité et confidentialité et opérera une réduction de ses membres vu la sensibilité.

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UCP du PADCI continueront à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et du contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs resteront responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

7.1.2 RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

A l'instar du PADCI, le recrutement et la gestion des travailleurs impliqueront :

- Coordonnateur ;
- Les spécialistes techniques de l'UCP le cas échéant ;
- Responsable de la passation de marché ;
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UCP du PADCI continueront à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et du contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs resteront responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

Les contrats doivent être visés par l'inspecteur du travail.

7.1.3 RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS

Auront la charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants :

- Coordonnateur Général, Les spécialistes techniques de l'UCP le cas échéant ;
 - Responsable passation de marché ;
 - Responsable administratif et financier (gestion des fournisseurs).
- Les clauses en matière de gestion saine et sécurisée de la main d'œuvre conformément à la NES n° 2 et à la législation en matière de travail doivent être intégrées aux contrats des prestataires et fournisseurs.

7.1.4 RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES ET AUTRES FOURNISSEURS

Les acteurs qui seront impliqués dans la gestion de la main d'œuvre au niveau des entreprises et autres fournisseurs sont le gérant ou le responsable de l'entreprise, le gestionnaire financier, le directeur des ressources humaines, et l'Expert en Hygiène Santé Sécurité au Travail. Ils seront en charge chacun conformément à ses missions régaliennes au sein de l'entreprise de :

- S'assurer du respect de la mise en œuvre des mesures de PGMO au niveau des entreprises sous-traitantes ;
- Éviter les recrutements informels en formalisant les contrats avec tous les travailleurs en les faisant viser par les inspecteurs du travail ;
- Procéder à la déclaration de tous les travailleurs à la CNPS y compris les travailleurs journaliers
- Élaborer et assurer la mise en œuvre des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) ;
- Renforcer les capacités des acteurs opérationnels de l'entreprise et procéder à leur « habilitation électrique » ;
- Organiser le travail à réduire le temps d'exposition aux champs électro magnétique et aux rayonnements ;
- Recruter et maintenir un Expert en Hygiène Santé Sécurité au Travail sur les chantiers ;
- Assurer le renforcement des capacités des travailleurs sur la SST, les procédures de contrôle de l'âge de recrutement y compris les travailleurs locaux ;

- Éviter le recrutement et l'emploi des mineurs en mettant en place les procédures de contrôle de l'âge des travailleurs ;
- Rendre disponibles et veiller au port adéquat des EPI par les travailleurs ;
- Signaler la tenue des chantiers et faire enregistrer les travailleurs migrants auprès des forces de l'ordre et de sécurité de la localité ;
- Signer les conventions avec les centres de santé pour l'offre de soins aux ouvriers ;
- Sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise ;
- Rendre opérationnel le MGP en prenant en compte les plaintes sensibles pour les travailleurs
- Procéder au transfert de compétences aux ouvriers locaux à travers des renforcements de capacités ;
- Mettre en place et rendre fonctionnel les comités santé sécurité au travail (CSST) ;
- Procéder à la réalisation de la cartographie des risques et fonction des différents travailleurs et de la configuration de l'environnement de travail.

7.2 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Les membres ci-après de l'équipe de mise en œuvre du PADCI poursuivront la mise en œuvre et le suivi des mesures de Santé et de sécurité au travail pour le compte du PADCI :

- Coordonnateur du projet ;
- Spécialiste en Sauvegarde Environnementale et Spécialiste en Sauvegarde Social et Genre
- Responsable administratif et financier ;
- La section médecine du travail à travers ses services déconcentrés sera impliquée dans le renforcement des capacités des acteurs, le suivi du respect des mesures de santé sécurité au travail.

7.3 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Les membres de l'équipe recrutés dans le cadre du PADCI continueront à assurer la Formation des travailleurs :

- Le coordonnateur du projet ;
- SDSG et SSE ;
- Les experts et Spécialistes du projet suivant les thèmes de formation identifiés, la Chambre des métiers, les travailleurs sociaux
- La direction générale du travail et ses services déconcentrés de même que les services de la section médecine du travail du ministère de la santé seront impliqués pour la formation des employés et des employeurs notamment sur le nouveau code du travail.

8 POLITIQUES ET PROCEDURES

8.1 POLITIQUES

L'Unité de Coordination du PADCI élaborera les politiques suivantes afin de gérer les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail :

- Un Code de conduite (Annexe 2).
- Un Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS (Annexe 3).
- Un Règlement intérieur de travail tel qu'exigé par le Code du travail et le Décret n°96-197 du 7 mars 1996 relatif au règlement intérieur (Annexe 4).

Les travailleurs directs recevront le Code de conduite (Annexe 2), le Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS (Annexe 3), le Règlement intérieur de travail (Annexe 4) ainsi qu'une copie simplifiée du PGMO. Les travailleurs directs signeront une preuve de réception de ces documents. L'Unité de Coordination du PADCI s'assurera que tous les travailleurs du projet signent également le Code de conduite.

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de travail forcé et travail des enfants

8.1.1 DISPOSITION EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE

La Loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction publique en République de Côte d'Ivoire a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Dans le cadre du Projet, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Social.

Selon l'article premier de cette loi, le service public de la prévoyance sociale a pour but de fournir des prestations à l'effet de pallier les conséquences financières de certains risques ou de certaines situations, en matière :

- D'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- De maternité ;
- De retraite, d'invalidité et de décès ;
- D'allocations familiales. La loi peut étendre l'offre des prestations.
 - Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.
 - Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :
 - Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
 - Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
 - Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
 - Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
 - Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
 - Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
 - Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel et indemnisation de la famille. Quant aux prestations en espèces, elles comprennent :
 - Les indemnités journalières ;

- Les allocations et rentes d'incapacité ;
- Les rentes de survivants.

8.1.2 DISPOSITION EN CAS DE TRAVAIL FORCE

Selon l'article 3 du Code du Travail et l'article 5 de la Constitution de la République de Côte d'Ivoire, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République de Côte d'Ivoire.

Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

Selon la constitution ivoirienne, le travail forcé est interdit. En cas de non-respect malgré les dispositions contenues dans les contrats ou conventions de travail, des sanctions administratives et économiques seront imposées à ceux qui utilisent des enfants. Les mesures imposées peuvent consister, par exemple, à résilier le contrat du prestataire et lui exiger le paiement d'amendes pour dommage, à la victime. Les entreprises sont censées réparer ou coopérer à la réparation lorsqu'elles ont causé, ou contribué à, des effets néfastes, dans les cas de travail forcé et de traite des êtres humains.

Dans le cadre du Projet, nul ne doit faire recours à toute sorte de travail forcé ou obligatoire.

8.1.3 DISPOSITION EN CAS DE TRAVAIL D'ENFANT

Les risques de travail des enfants de façon générale sont liés aux pressions socioéconomiques rendant les familles moins aptes à être indépendantes du travail de leurs enfants. Ainsi, la pauvreté, l'informalité, l'absence de services sociaux et d'infrastructures, la violence, certaines normes sociales, la discrimination basée sur le sexe et d'autres formes de discrimination sont autant de facteurs qui limitent les possibilités de survie et de moyens de subsistance durables dans les communautés. Cette situation pousse les communautés à employer les enfants.

Dans le cadre du Projet, tenant compte des dispositions de la Constitution ivoirienne en son article 16, le travail des enfants est interdit et puni par la loi. « Il est interdit d'employer l'enfant dans une activité qui le met en danger ou qui affecte sa santé, sa croissance ainsi que son équilibre physique et mental » et de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans sauf dérogation édictée par voie réglementaire » (article 23.2).

L'âge minimal dans le cadre de ce présent projet sera de 18 ans révolu. Afin de faciliter le contrôle de l'âge par le spécialiste de l'UCP, les entreprises doivent tenir et mettre à jour le registre du personnel qui comportera sans se limiter les items suivants : le nom, le(s) prénoms, la date de naissance, le sexe, la nationalité, la qualification, le poste, le type de contrat, la date d'entrée et la date de sortie de l'entreprise.

Les audits annuels du projet intégreront l'audit des entreprises sur l'emploi et les conditions de travail notamment les procédures de recrutement, l'âge d'accès à l'emploi et les conditions de travail. Les directions régionales et préfectorales de l'inspection du travail et des actions sociales seront impliquées dans le contrôle de l'emploi des mineurs.

L'UCP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé, de travail des enfants lié à la main-d'œuvre et prendra des sanctions en cas de non-respect des dispositions intégrées dans les DAO/AMI des entreprises/fournisseurs responsables. Les mesures imposées par l'UCP peuvent consister, par exemple, à résilier le contrat du prestataire et lui exiger le paiement d'amendes pour dommage, à la victime.

8.1.4 EGALITÉ DU GENRE

Par ailleurs, la promotion de la parité entre les hommes et les femmes doit être affichée dans le cadre du Projet conformément aux dispositions de l'article 37 de la constitution ivoirienne « l'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques, ainsi qu'au niveau des entreprises ».

8.2 PROCEDURES

Les procédures de ce PGMO ont trois objectifs :

- Le bien être des travailleurs et leur protection.
- La prévention des risques qui peuvent affecter la santé et la sécurité des travailleurs.
- La conformité avec la législation nationale et les exigences de la NES n°2 sur les conditions de travail et le droit des travailleurs.

L'ensemble des procédures décrites s'applique à l'Unité de Coordination du PADCI qui les mettra en œuvre et s'assurera du respect de la réglementation du travail en vigueur et du PGMO au sein de son organisation et s'assurera que les entreprises, l'ingénieur de supervision, les sous-traitants et tâcherons, les consultants, les enquêteurs de terrain et tout acteur qui mobilisera des travailleurs contractuels mettent également en œuvre ces procédures. Elle procédera également à la vérification de la conformité de leurs activités à travers des audits impromptus, la surveillance de chantier et le contrôle des preuves documentées (telles que les contrats des travailleurs).

8.2.1 PROCEDURES POUR LA GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Procédures d'embauche de la main d'œuvre

Concernant l'embauche de travailleurs directs et contractuels, l'UCPADCI et les tierces parties qui mobiliseront de la main d'œuvre pour le projet doivent respecter, au minimum, les directives suivantes :

1. Utilisation d'un langage inclusif dans les offres d'emploi, afin que des candidatures ne soient pas exclues en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, de la condition physique ou toute autre forme de discrimination telle que définie dans le Code du travail. Les méthodes de diffusion des offres d'emploi devront promouvoir l'emploi des femmes et être adaptées afin qu'elles atteignent les femmes ;
2. Établissement des politiques de rémunération exemptes de discrimination telle que définie dans le Code du travail avec l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
3. Ne pas restreindre les possibilités d'emploi ou le maintien des femmes dans l'emploi pour des raisons de congés maternités ;
4. Ne pas associer les emplois ou les activités professionnelles à des stéréotypes liés au sexe ou à l'origine du travailleur ;

5. Assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sans distinction basée sur le sexe ou toute autre caractéristique discriminatoire.
6. Prohiber toute forme de discrimination basée sur le sexe, le genre, la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, la nationalité ou toute autre caractéristique protégée par la loi ;

Lors du processus de sélection, les candidats soumettront les documents suivants :

1. Copie de pièce d'identité nationale ou titre de séjour (pour les travailleurs étrangers).
2. Copie des diplômes ou certificats d'étude.
3. Certificat de travail (le cas échéant).

Enfin, la confidentialité des informations et documents fournis par le travailleur, qu'ils soient personnels, familiaux, sanitaires, économiques, sexuels, religieux ou de toute nature sera garantie.

B. Procédures pour l'établissement des contrats

Des contrats écrits seront établis pour tous les travailleurs directs et contractuels embauchés. Les contrats comporteront les mentions suivantes (article 2 du Décret n°96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail et Note d'Orientation 10.2 de la NES n°2) :

- La date et le lieu d'établissement du contrat.
- Les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur.
- Les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession.
- La nature et la durée du contrat⁶. La date de prise de fonctions.
- Les heures et horaires de travail, les temps de pause et les congés.
- Les règles en matière d'heures supplémentaires et de rémunération de celles-ci.
- Les niveaux et les règles de calcul des salaires, traitements et autres prestations, y compris les règles concernant la périodicité des paiements et déductions.
- L'emploi que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise.
- Le lieu de travail principal et les possibles déplacements.
- Le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire.
- Les dispositions relatives au logement et à l'hébergement et concernant la nourriture et les paiements requis, le cas échéant.
- Les régimes de retraite et d'autres dispositifs de protection sociale et médicale applicables au travailleur.
- La durée du préavis de cessation d'emploi que le travailleur est censé donner et recevoir.
- La référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeurs et travailleurs.
- Une référence au Mécanisme de gestion des plaintes et au Code de conduite.
- Éventuellement, les clauses particulières convenues entre les parties.

Une fois la signature des contrats de travail formalisée, l'UCPADCI et tous les acteurs du projet qui emploieront de la main d'œuvre entameront les procédures administratives en matière de travail telles que les obligations de déclaration et d'immatriculation des employés à la Caisse Nationale de

⁶ Dans le Code du travail, les contrats de travail sont de 3 types : contrat à durée déterminée à terme imprécis, contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée.

Prévoyance Sociale (CNPS) ainsi qu'à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM). Le Décret n°96-209 du 7 mars 1996 relatif aux obligations des employeurs stipule que les employeurs doivent déclarer à l'inspection du travail le nom et l'adresse de l'employeur, la nature et le siège de l'activité et le nombre de salariés (art.3). Enfin, les employeurs tiendront constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre des travailleurs appelé « registre d'employeur » (art. 92.3 du Code du travail). Les employeurs fourniront, chaque année, une déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'ils utilisent (art.7 du Décret n°96-209 du 7 mars 1996 relatif aux obligation des employeurs). L'Annexe au décret n° 96-209 du 7 mars 1996 relatif aux obligations des employeurs exige que le nombre total de travailleurs incluant les employés permanents à temps plein et à temps partiel, les employés temporaires et les saisonniers soient déclarés.

Dans le cas des entrepreneurs, des sous-traitants et tâcherons et consultants du projet, l'UCPADCI surveillera et supervisera le respect des obligations de travail en faveur des travailleurs, de manière indépendante et sans préjudice des obligations individuelles qui leur correspondent notamment au niveau de l'immatriculation et des cotisations à la CNPS et à la CNAM des travailleurs et de la couverture obligatoire Régime social des travailleurs indépendants (RSTI) et la Couverture Maladie Universelle (CMU) pour les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs. Selon le Code de Prévoyance Sociale, tout employeur occupant des travailleurs salariés tels que définis à l'article 2 du Code du travail (art.5) doit obligatoirement être affilié à la CNPS. La charge financière de ces prestations est couverte par des cotisations des employeurs et des travailleurs (art.2). L'employeur doit aussi immatriculer ses employés à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM).

Le RSTI est un régime obligatoire pour les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs qui garantit des prestations au titre de la couverture des risques maladie, accident, maternité et vieillesse (art.2 de l'Ordonnance n°2019-636 du 17 juillet 2019). La CMU est également obligatoire pour les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs.

C. Modalités pour le respect des bonnes conditions de travail

Pour le respect des bonnes conditions de travail, l'UCP mettra en place un certain nombre d'outils à savoir : un contrat individuel pour chaque travailleur, un code de bonne conduite, un MGP, des PGMO, un PGES, la nomination d'un délégué du personnel, un plan de gestion des urgences etc... Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, règlements intérieurs appliqués par les communautés des localités d'intervention, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre par tous (en français, langues locales et autres langues pour les migrants) seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ou d'engagement. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque personne engagé employé en même temps que la signature de contrat de prestation. Les agences d'exécution veilleront à l'implémentation de ces mesures relatives à la gestion des contractants et prestataires.

Les exigences du présent PGMO en matière d'emploi et de santé sécurité seront intégrées dans les dispositions contractuelles avec ces tiers. Aussi, le mécanisme de gestion des plaintes fera l'objet d'une large communication afin de permettre aux travailleurs de faire des recours en cas de non-conformité. Il sera exigé de la part des entreprises de prendre des dispositions équivalentes dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants. Les éléments de suivi de la mise en œuvre de ces mesures feront

également parties de l'évaluation des performances globales des entreprises qui conditionnent le paiement des acomptes.

Les mesures du PGMO seront spécifiées dans les plans de gestion environnementale et sociale (PGES) et opérationnalisées dans les PGES Chantiers. Le plan de suivi de la mise en œuvre du PGMO sera intégré dans le rapport de mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementales et sociales. Ainsi, les entreprises contractantes soumettront mensuellement un rapport à l'UCP. Le dispositif de suivi sera mis en place à trois (03) niveaux.

- ✓ Surveillance interne de l'entreprise : l'entreprise à travers l'expert QHSE et le chargé des ressources humaines seront en charge de la surveillance interne de la mise en œuvre des mesures en conformité avec le PGMO.
- ✓ Mission de contrôle : le contrôle de la mise en œuvre des mesures sera assuré par le QHSE de la mission de contrôle.
- ✓ Suivi de supervision de l'UCP : l'UCP va intégrer les indicateurs de mise en œuvre du PGMO lors du suivi et supervision des interventions du projet.

En fonction de l'analyse des rapports de mise en œuvre du PGMO, l'UCP procédera régulièrement à la mise à jour. Par ailleurs, l'UCPADCI s'engage à respecter les dispositions suivantes en matière de conditions de travail. Elle procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

1. **Période d'essai à l'embauche.** La période d'essai à l'embauche respectera les dispositions du Décret n°2024-900 du 06 octobre 2024 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai.
2. **Temps normal de travail et heures supplémentaires.** La durée normale du travail du personnel est fixée à 40 heures par semaine en conformité avec l'article 21.2 du Code du travail. Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépassées les 4 heures par semaine. Pour les gardiens de sécurité, le nombre d'heures par semaine ne peut dépasser les 56 heures par semaine (Décret n°96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail, art.1 et 3). Le travail à temps partiel se conformera aux exigences du Décret n° 9-202 du 7 mars 1996 relatif au travail à temps partiel. La durée hebdomadaire et l'horaire journalier de travail seront affichés à un endroit accessible à tous les travailleurs (art. 6 du Décret n°96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail).
3. **Travail de nuit.** Les exigences du Code du travail et du Décret n°96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit seront respectées. La période de travail de nuit concerne tout travail effectué dans la période de 8 heures consécutives comprises entre 21 heures et 5 heures.
4. **Repos hebdomadaire, jours fériés et congés payés.** Les exigences du Code du travail seront respectées. Le repos hebdomadaire sera, au minimum, de 24 heures consécutives et aura lieu le dimanche (art.24.1). Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquerra droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif (art.25.1). En cas d'événement familial (mariage, décès, baptême, déménagement), le travailleur aura droit à un certains nombres de jours de congés non payés mais non déductibles du solde de congés dont la durée est présentée à l'article 25.12. Les modalités pour les congés de maternité telles que présentées dans le nouveau Code du travail seront respectées.
5. **Salaire et rémunération.** Le salaire ne sera pas inférieur au SMIG. Les majorations de salaire pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail les jours fériés et les dimanches

seront conformes aux exigences du Décret n°96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail ou à une convention collective. Le salaire sera payé à intervalle régulier n'excédant pas 15 jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et au mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois. Les paiements mensuels seront effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire (art. 32.3). Les employés du projet seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Au moment de la paie, le travailleur recevra un bulletin individuel de paie dont le contenu sera conforme à l'article 46 de la Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977.

6. Un délégué du personnel sera désigné parmi et par les travailleurs pour chaque entreprise peu importe sa taille. Sa mission sera conforme à l'article 61.12 du Code du travail.

7. Lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

- a. **Prévention** : des formations de sensibilisation sur le harcèlement seront dispensées aux travailleurs en les informant sur les exigences du Code de conduite (Annexe 2), sur les définitions des termes harcèlement moral et harcèlement sexuel tels que définis à l'article 5 du Code du travail.
- b. **Sanctions et protection des victimes.** Les sanctions contre le travailleur fautif seront établies en fonction de la gravité et en conformité avec le Code du travail. Ces sanctions ne dispenseront pas d'éventuelles sanctions pénales.

L'UCP va élaborer une fiche d'engagement EAS/HS en plus du code de bonne conduite et du MGP pour lutter contre toute forme d'harcèlement moral et sexuel ainsi qu'une fiche de signalement des cas et un numéro lié à la dénonciation d'harcèlement sera communiqué à toutes les parties prenantes et sera disponible sur le site du projet.

8. Lutte contre le travail interdit aux enfants.

- a. **Prévention** : des formations et sensibilisation sur le travail autorisé et le travail interdit aux enfants, et les pires formes de travail des enfants.
- b. **Suivi et identification** : un plan de suivi et de supervision et des procédures de contrôle vise à garantir que les enfants qui sont engagés pour accomplir des tâches pour la mise en œuvre du projet, ont atteint l'âge minimum et que les conditions de travail établis pour les différents âges sont respectées.
- c. **Protection de l'enfance** : Tous cas de violence, exploitation et abus des enfants engagés dans la mise en œuvre de tâches dans le cadre du projet seront suivis selon une procédure de protection de l'enfance qui sera établie.

Pour lutter contre le travail interdit aux enfants, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'un Plan d'Action National 2022-2024 de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail interdit aux enfants. Ce plan qui vise à réduire de manière significative les Pires Formes du Travail des enfants (PFTE) d'ici à 2025 est une synergie des réflexions de plusieurs acteurs, conçu sous la forme d'une approche globale intégrant la lutte contre le travail interdit aux enfants dans les programmes sociaux du Gouvernement.

En cas de non-respect malgré les sensibilisations, les organisations qui engagent ou engageront des travailleurs dans le cadre du projet risquent des sanctions administratives, économiques et criminelles (selon chaque cas). Les mesures imposées par l'UCP peuvent consister, par exemple, à résilier le contrat du prestataire et lui exiger le paiement d'amendes pour dommage, à la victime.

Dans les cas où l'UCP, un employeur, ou d'autres personnes (e.g. un inspecteur de travail) soupçonne qu'un enfant a été victime de travail forcé ou un enfant a été exploité et/ou est victime de traite, l'affaire sera renvoyée à la sous-Direction de la Police en charge de la Délinquance Juvenile et de la lutte contre la Traite des Enfants (SDLTEDJ) qui traitera l'affaire et si nécessaire enverra l'affaire à la justice pour déterminer les responsabilités de chacun, et le remède aux victimes. (Voir aussi l'Annexe VII pour la procédure de protection de l'enfance). Tout enfant victime sera assisté par le système formel de protection de l'enfance et les agents sociaux du Ministère de la Femme de la Famille et de l'Enfant (MFFE) et du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS) qui seront en charge d'établir un plan de protection et d'assistance de l'enfant, y compris lui référer à des services d'assistance tel que psychosociaux, services de santé etc. Le système de protection de l'enfance sera renforcé par plusieurs mesures prévus dans le projet.

D. Procédures en cas de cessation de la relation de travail

Pour cette procédure, les dispositions du Code du travail seront mises en œuvre par l'UCP qui s'engage à respecter les dispositions suivantes en cas de cessation de la relation de travail. Elle procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

1. Durant la période d'essai, dont le délai est variable (un à deux mois) et fixé au Décret n°2024-900 du 06 octobre 2024 relatif à l'engagement à l'essai et durée de la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à des indemnités.
2. En cas de démission ou de départ volontaire, le travailleur doit le communiquer par écrit. Les délais de préavis sont fixés par le Décret n°96-200 du 7 mars 1996 relatif à la durée du préavis de rupture du contrat de travail.
3. Le licenciement respectera les conditions présentées à l'article 17.4 du Code du travail pour un licenciement pour motif personnel et les articles 18.9 à 18.1 en cas de licenciement pour motif économique.
4. En cas de licenciement, l'employeur notifiera sa décision par écrit au salarié dans une lettre de licenciement qui comporte les éléments présentés à l'article 17.4 du Code du travail. En parallèle, il informera l'inspection du travail.
5. La rupture de contrat pourra intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente (art.18.7).
6. Durant la période de préavis de licenciement, en vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de deux jours de liberté par semaine payés à plein salaire afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi (art.18.6).
7. Lorsqu'applicables, les indemnités de fin contrat seront payées conformément au Code du travail.

E. Efforts mis en œuvre afin de s'assurer que les tierces parties qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables

Des efforts raisonnables seront mis en œuvre par l'UCPADCI, les entreprises, l'ingénieur de supervision, sous-traitants et tâcherons et consultants du projet afin de s'assurer que les tiers (tierces parties) qui mobilisent et engagent des travailleurs contractuels tels que les agences d'intérim et « entrepreneurs de travail temporaires » soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et aux dispositions de la NES n°2.

Les exigences du Code du travail, du Décret n° 96-194 du 7 mars 1996 relatif au travail temporaire et du Décret n°96-193 du 7 mars 1996 relatif au bureaux de placement payant seront respectées :

- Les entrepreneurs de travail temporaire doivent avoir une autorisation d'exercer cette profession. La durée d'une mise à disposition par un entrepreneur de travail temporaire d'un travailleur à une entreprise ne peut dépasser les trois (3 mois) (art.2) après quoi le travailleur sera réputé embauché par l'entreprise (art.3).
- Les bureaux de placement payant (agences intérim de placement de travailleurs auprès d'employeurs) doivent avoir une autorisation d'exercer cette profession (art.6).

L'UCPADCI s'assurera que toutes les entreprises et leurs travailleurs en poste ou embauchés soient immatriculés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) et dans le cas des tâcherons et travailleurs indépendant, qu'ils soient immatriculés et cotisent au Régime social des travailleurs indépendants (RSTI) et à la Couverture Maladie Universelle (CMU).

Enfin, dans la mesure du possible, lors des passations de marché avec des entreprises qui mobiliseront et embaucheront des travailleurs contractuels, l'UCPADCI suivra les recommandations de la Note d'Orientation 31.1 afin de vérifier les aspects suivants :

- L'information tenue dans des registres publics, par exemple des registres de sociétés et des documents publics relatifs aux violations de la législation du travail en vigueur, y compris des rapports émanant d'inspections du travail et d'autres organes de contrôle.
- Des licences, des immatriculations, des permis et des agréments d'entreprises.
- Des documents relatifs à un système de gestion de la main-d'œuvre, y compris en matière de SST.
- L'identification des membres du personnel chargés de la gestion, la sécurité et la santé de la main-d'œuvre, ainsi que leurs qualifications et certifications.
- Les certifications/licences/formations reçues par les travailleurs pour remplir les fonctions requises.
- Les statistiques de violations des règles de sécurité et de santé, et les mesures prises pour y remédier.
- Les statistiques d'accidents et de décès et les notifications aux autorités.
- Les états de salaire des travailleurs, y compris les heures travaillées et les salaires perçus.
- L'identification des membres du comité de santé sécurité (CSST) et les comptes rendus de leurs réunions.
- Des copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs, incluant des dispositions et des clauses conformes aux exigences de la NES n°2.

8.2.2 PROCEDURES DE GESTION DE LA SANTE SECURITE

L'UCPADCI assurera le respect de la réglementation sur la Santé Sécurité au Travail (SST) en vigueur et du PGMO au sein de son organisation et auprès des travailleurs du projet qu'elle engagera directement. Elle établira des rapports trimestriels à la Banque mondiale prenant en compte la mise en œuvre du PGMO et la gestion des risques identifiés. De même, elle signalera à la Banque mondiale et à l'inspection du travail dans les 24 heures tout décès ou accident grave en lien avec les activités du projet et procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

A. Formation SST

Une formation sur la SST sera dispensée à tous les travailleurs (nouvellement embauchés ou en poste), telle qu'exigée par le Code du travail. Outre les thématiques spécifiques, les plans de formation doivent prendre en compte les thématiques suivantes :

- Prévention des aspects d'EAS/HS ;
- Procédures d'accès et de gestion des plaintes ;
- Code de conduite ;
- Procédures d'urgences de premier secours
- Le code de la route et la sécurité routière ;
- Les Us et coutumes de la zone du travail ;
- Les mesures de prévention des IST, VIH/SIDA ;
- Les risques liés au numériques et au digital ;
- Les risques liés au travail en hauteur ;
- Le port adéquat des EPI.

B. Mesures de prévention pour la SST sur le lieu de travail

La prévention des risques d'accidents en milieu de travail repose principalement sur l'évaluation des risques professionnels (EvRP). Cette évaluation consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail. Elle suivra les procédures d'évaluation des risques pour la santé humaine en milieu de travail de l'OMS, 2017

- L'identification des dangers ;
- La caractérisation du danger à travers la définition de sa nature (Physique, électriques, chimiques, biologique, social ou environnemental) et l'évaluation de l'exposition ;
- Analyse et caractérisation du risque ;
- Définition des mesures de mitigation ;
- Mise en œuvre des mesures de mitigation ;
- Suivi-évaluation et adaptation des mesures.

Des mesures préventives seront développées pour les risques inhérents au type de travail. Ces mesures comprennent :

- Fourniture d'installations, d'équipement de travail, d'engins et machines et véhicules motorisés (motos ou voitures) en bon état de fonctionnement et qui ne mettent pas en danger la vie ou l'intégrité physique des travailleurs.
- Fourniture de matériel de travail de bureau nécessaire et adéquat, ainsi que les réseaux de communication pour l'exécution des fonctions, tels que la connexion et l'accès à Internet, les réseaux de téléphonie, les équipements et les machines, les fournitures de bureau et les outils de sécurité pour l'exécution des tâches des travailleurs.
- Fournitures de services de santé au travail et des visites médicales d'embauche et examens périodiques en conformité avec les exigences du Titre 4 - Santé et sécurité et organismes de santé au travail du Code du travail et du Décret n°65-210 du 17 juin 1965 fixant les modalités d'exécution de l'obligation faite à l'employeur d'assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

- Fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle adaptés aux risques inhérents du travail.
- Identification des dangers et évaluation des risques qui porte sur toutes les activités, courantes et non courantes sur le chantier, les lieux de travail et dans les bureaux. Sur le chantier, cette identification doit être faite par l'entreprise principale des travaux et/ou le chef de mission/projet avant le début des travaux.

L'UCPADCI et les entreprises sur le chantier se conformeront à tous les décrets qui déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au Code du travail notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, l'eau potable, les toilettes, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le bruit et les vibrations ; et les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

B. Comité de SST

Un Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) sera créé par toute entreprise et par l'UCPADCI qui emploieront au moins 50 salariés (en conformité avec l'article 42.1 du Code du travail). Si l'UCPADCI ou une entreprise emploiera moins de 50 salariés, les fonctions du CSST seront tenues par le délégué du personnel (art.61.12). Les fonctions du CSST seront conformes au Code du travail et au Décret n°96-206 du 7 mars 1996 relatif au comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

C. Fiche de signalement des dangers et risques

En conformité avec le Code du travail, les travailleurs seront encouragés à signaler immédiatement à l'UCPADCI et au CSST ou délégué du personnel toute situation de travail dangereuse qui peut entraîner des risques graves et imminents pour la vie ou la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de prévention des risques SST à travers une fiche de signalement des accidents/incidents. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ou autre forme de représailles ne sera prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se retireront d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (art.41.4).

Tout danger grave et imminent sera mentionné sur un registre spécifique par le CSST ou le délégué du personnel (article 41.5 du Code du travail) et entraînera des adaptations des méthodes de travail sur le lieu du travail.

D. Dispositifs d'intervention en cas d'urgence

Un point de rassemblement est un endroit prédéfini où doivent se diriger les personnes présentes dans l'entreprise (bâtiment, magasin, étable, atelier...) lors d'une évacuation. La zone choisie comme point de rassemblement lors d'une évacuation doit être communiquée au préalable à l'ensemble des travailleurs ou visiteurs présents sur le site (lieu de travail).

En cas d'évacuation d'urgence, le personnel doit être mis en sécurité en attendant les secours sans gêner leur intervention. Le point de rassemblement va permettre de pouvoir compter les personnes afin de s'assurer que personne ne manque à l'appel et de pouvoir donner les consignes à suivre pour la suite de l'évacuation.

Il doit être :

- Situé en extérieur mais couvert de préférence en cas d'intempérie
- Dans une zone constamment dégagée et en dehors des zones d'entrée ou de sortie du/des bâtiment(s)
- Accessible à tous et adapté en cas d'accueil de personnes en situation de handicap et/ou à mobilité réduite ;
- Situé à l'opposé du vent dominant pour l'évacuation des fumées en cas d'incendie
- Éclairé ;
- Un endroit assez grand pour accueillir l'ensemble des personnes présentes sur l'exploitation ;
- Situé du même côté de la route ;

Le point de rassemblement doit être signalé par le panneau appelé E007 avec un pictogramme adapté. Les numéros de téléphone des services d'urgence seront affichés sur les chantiers, les lieux et les bureaux qui abritent des travailleurs afin de permettre l'intervention rapide des secours. Ils seront également affichés dans le Règlement intérieur de l'entreprise (Annexe 4).

- Ambulances et hôpital les plus proches : **+225 07 49 96 03 24 (SAMU)**.
- Pompiers : **180**.
- Inspection du travail : **+225 27 20 23 92 50**.

F. Suivi des accidents, incidents et quasi-incidents

À travers le PGMO, l'UCPADCI assurera le suivi de l'ensemble des acteurs du projet sur les questions de SST. Pour ce faire :

- Les rapports de chantier de l'entreprise principale des travaux et/ou le chef de mission/projet comprendront un volet SST où les statistiques sur les accidents, incidents et quasi-incidents seront enregistrées.
- L'UCPADCI tiendra également un registre de statistiques sur les accidents, incidents et quasi-incidents sur les lieux de travail sur lesquels elle mobilisera des travailleurs directs ou contractuels.

Ces statistiques comprendront également tous les accidents du travail et de maladies professionnelles ayant entraîné des arrêts maladies et déclarés à la CNPS. Tout accident grave ou mortel sera immédiatement notifié aux autorités compétentes, à l'UCPADCI et à la Banque.

L'UCPADCI effectuera également des audits impromptus afin de vérifier si les exigences de ce PGMO, notamment en ce qui a trait à la SST, sont respectées par tous les intervenants. En cas de non-conformités, l'UCPADCI de concert avec le chef de mission/projet imposeront des mesures correctives.

Le suivi de chantier des accidents, incidents et quasi-incidents suivra les recommandations de la section 2.9 Suivi des Directives générales du Groupe de la Banque Mondiale environnementales, sanitaires et sécuritaires générales, 2.0 Hygiène et sécurité au travail.

9. PROCEDURE ET MOYENS DE VERIVICATION DE L'AGE MINIMUM A L'EMPLOI

Cette section aborde les procédures et moyens de vérification de l'âge minimum à l'emploi.

A. Vérification de l'âge légal.

La vérification de l'âge légal des travailleurs est obligatoire préalablement à l'embauche pour tous les intervenants (entreprises, ingénieurs de supervision, sous-traitants et tâcherons, consultants). Pour vérifier l'âge, les travailleurs doivent présenter l'une des pièces suivantes au recrutement : une pièce d'identité, l'acte de naissance, une carte d'étudiant, une carte d'apprentissage, un diplôme ou tout autre pièce reconnue par la législation locale et permettant de vérifier l'âge.

En effet, le secteur de bâtiment, travaux publics et de démantèlement des pylônes auxquels s'intéresse le PADCI est retenu au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. C'est pour cette raison que les entreprises et leurs sous-traitants devront vérifier systématiquement l'âge des candidats/postulants avant leur embauche et de tenir un registre de toutes les personnes employées par eux, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 23.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, modifié par l'ordonnance N°2021-902 du 22 décembre 2021). Ces registres seront objet d'inspection régulière et inopinée de l'équipe de sauvegarde de l'UCP afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien avec l'âge minimum requis. Aucun travailleur ne sera embauché sans la présentation d'un document officiel permettant la vérification de son âge. Un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs sera mis en place par l'UCP.

Les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG, associations et les syndicats qui sont des parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet.

B. Registre des travailleurs.

Tous les intervenants sur le projet tiendront à jour le « registre d'employeur » et le transmettront régulièrement à l'UCPADCI. En plus des obligations du Décret n°96-209 du 7 mars 1996 relatif aux obligation des employeurs et de son Annexe, ce registre indiquera les dates de naissance de tous les travailleurs.

C. Audits des chantiers des fournisseurs principaux et procédure en cas de découverte de travailleurs mineurs qui sont engagés dans du travail interdit aux enfants ou de travail forcé. L'UCPADCI mettra en place un système d'audit et de contrôle impromptu auprès des sous-traitants et fournisseurs principaux. En cas de découverte de travailleurs mineurs qui sont engagés ou de travail forcé parmi les employés des fournisseurs principaux, l'entreprise principale des travaux, de concert avec l'UCPADCI, imposeront des changements ou changeront de sous-traitant ou fournisseur en fonction des leviers possibles.

Concernant les risques de travail interdit aux enfants que peuvent poser les fournisseurs principaux, l'UCPADCI ainsi que l'entreprise principale des travaux incluront également des clauses particulières dans les bons de commande et lors des passations des marchés.

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

10.1. PRINCIPES ET CHAMPS D'ACTION

L'UCPADCI mettra en œuvre et diffusera le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) des travailleurs. Ce MGP-travailleur est une procédure interne, rapide, à l'amiable, transparente, gratuite et sans rétribution permettant aux travailleurs de formuler des plaintes, des réclamations, des suggestions ou de dénoncer des situations de danger pour leur santé et sécurité. Le MGP-travailleur couvre tout type de plainte liée aux conditions de travail incluant le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel, la santé-sécurité au travail, le paiement des salaires, les conflits entre travailleurs, les conflits avec les employeurs, engagement d'un travailleur trop jeune, dans du travail dangereux, ou dans des conditions de travail non-adapté à son âge (travail interdit aux enfants), etc.

Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du PGMO est destiné exclusivement aux travailleurs. Des mécanismes différents sont destinés aux communautés riveraines et personnes impactées par le projet. Ces mécanismes sont décrits dans d'autres documents de sauvegarde (Plan de Mobilisation des Parties Prenante et dans le Plan d'Action de Réinstallation, manuel de gestion des plaintes et Cadre de gestion Environnementale et sociale)⁷. Ce mécanisme sera également intégré dans la gestion de chantier et des autres lieux d'intervention du projet et mis en œuvre pour les travailleurs contractuels par l'entreprise principale de construction, l'ingénieur de supervision de chantier, les sous-traitants et tâcherons et consultants. L'entreprise principale de construction (mandataire du contrat de travaux de chantier) intégrera ce MGP-travailleur dans son PGES-chantier. Elle inclura, dans les appels d'offre et contrats avec les sous-traitants, tâcherons et fournisseurs, des clauses qui obligent ces tierces-parties à mettre en place un MGP basé sur les mêmes principes et le même fonctionnement. Si ces tierces-parties ne mettent pas en place de MGP, le MGP de l'entreprise de construction s'étendra à leurs travailleurs.

Ce mécanisme ne remplace pas d'éventuels mécanismes déjà en place et créés à travers une convention collective. Dans le cas où un mécanisme de gestion existe à travers une convention collective, ce MGP-travailleur viendra le compléter.

10.2. TYPOLOGIE DES PLAINTES

Les plaintes liées au travail prises en compte dans le cadre du MGP, seront classées en quatre catégories :

- **Catégorie 1** : Commentaires, suggestions ou requêtes d'information (possibilité de recrutement de la main-d'œuvre locale et prise en compte des femmes dans les offres de travail, contestation du choix des bénéficiaires des formations, difficultés d'accès aux informations) ;
- **Catégorie 2** : Plaintes liées au non-respect des normes de travail, le travail des mineurs et des enfants, l'exclusion des activités du projet par stigmatisation des travailleurs femmes ou en situation d'un handicap, ou ayant le VIH SIDA, la profanation/destruction de sites culturels et culturels par les travailleurs ;
- **Catégorie 3** : Plaintes contre le personnel de projet, les employeurs ou tiers, les travailleurs liés à une entreprise contractée par le projet pour la restriction d'accès aux chantiers, pour les pollutions et nuisances sonores et diverses, pour la destruction du matériel de travail ;

⁷ Si un seul MGP global est prévu dans le cadre du projet et géré par de l'UCP, alors le fonctionnement du MGP-travailleur doit être adapté afin de refléter cette spécificité.

- **Catégorie 4** : Plaintes sensibles liées à l'EAS/HS, à la corruption ou au népotisme.

La gestion des plaintes non sensibles liées au travail, et à la sécurité et hygiène des travailleurs est assurée par l'Expert QHSE de l'entreprise.

10.3. FONCTIONNEMENT DU MGP-TRAVAILLEUR

Tableau 7 : Composition des organes de gestion

Niveaux	Instance	Composition du comité de gestion	Attributions
Niveau 1 : Au niveau du chantier	Première instance : Le Comité de gestion des plaintes liées au travail, et à la sécurité et l'hygiène des travailleurs de 1ère instance traite les plaintes	- Expert QHSE (Président) - Délégué ou Représentant des travailleurs (Secrétaire). - Gérant ou responsable de l'entreprise ;	L'ensemble des réclamations seront transmises et triées par le Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité de l'entreprise. L'examen de recevabilité est la responsabilité de l'Expert QHSE, dans la mesure où toutes les informations utiles sont inscrites sur le registre de plainte, qu'elles sont compréhensibles et concernent le projet.
Niveau 2 : Au niveau de l'UCP	Deuxième instance : Le Comité de médiation au niveau de l'UCP sera responsable de la résolution des plaintes non résolues au niveau 1	- Coordonnateur de l'UCP (Président du comité) - Spécialiste en sauvegarde sociale et genre du projet PADCI (Secrétaire) - Responsable administratif et financier de l'UCP - Directeur des ressources humaines MEND - Gérant de l'Entreprise - Expert QHSE de l'entreprise - Représentant des travailleurs	Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 1, la plainte sera transférée au niveau du Comité de médiation présidée par l'autorité administrative compétente qui l'examine avec les autres membres de cette instance. Le spécialiste en développement social et genre de l'UCP fera office de secrétariat du Comité de médiation
Niveau 3 : Au niveau de L'inspecteur du travail	Troisième instance : Le comité de médiation au niveau de l'Inspecteur du Travail.	- Inspecteur du travail (Président du comité) - Coordonnateur de l'UCP - Spécialiste en sauvegarde sociale et genre (Secrétaire) - Directeur des ressources humaines - Gérant de l'Entreprise - Expert QHSE de l'entreprise - Représentant des travailleurs.	Il sera en charge de la gestion des plaintes non résolues au niveau des instances antérieures.

Source : PGM0 PADCI, Novembre 2025

10.4. RESPONSABILITE DES ACTEURS

- Le président

Il a la responsabilité d'assurer la coordination de la mise en œuvre du MGP à son niveau à la responsabilité, de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action de mise en œuvre du MGP et de mobiliser toutes les parties prenantes pour la mise en œuvre des interventions du MGP. Il s'assure que le MGP est fonctionnel et respecte un certain nombre de principe comme : la transparence, l'indépendance, l'impartialité...etc.

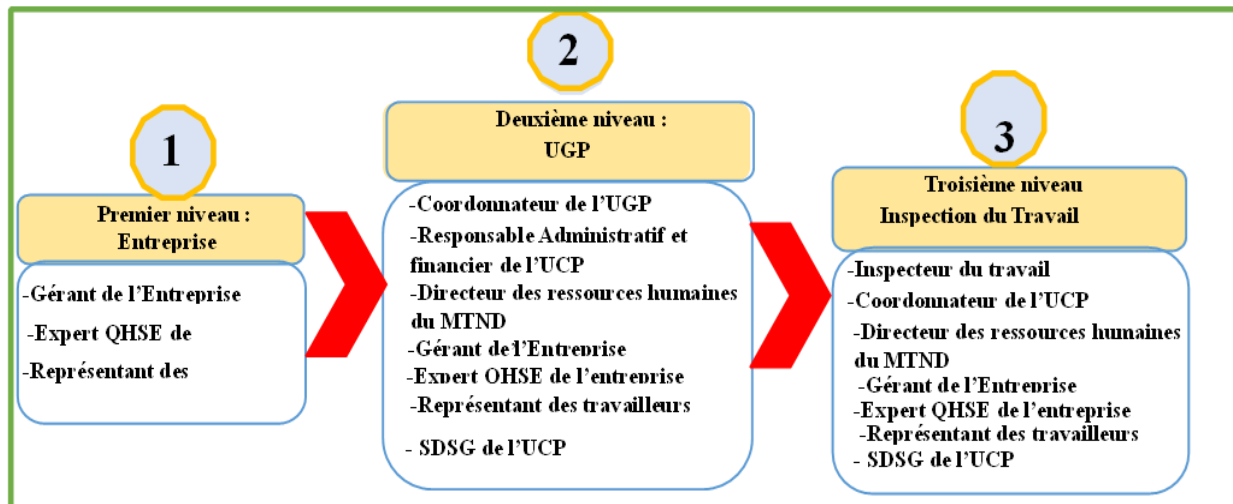
- Le secrétaire

Il enregistre toutes les plaintes (date et transcrit dans le registre), notifie au plaignant la réception de sa plainte et transmet les différentes plaintes aux organes de gestion pour leur traitement. Il reçoit et transmet également les correspondances adressées aux plaignants (accusé de réception et solutions) et diffuse toute information relative au mécanisme aux parties prenantes locales.

- Les autres membres du comité

En fonction de leur aptitude, il sera identifié parmi les autres membres : un chargé des enquêtes et investigations, un négociateur et une chargée des plaintes impliquant les femmes.

Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail



Source : PGM0 PADCI, Novembre 2025

10.5. PROCEDURE DE GESTION

Les situations contentieuses qui peuvent naître des relations de travail seront gérées par le mécanisme proposé dans ce chapitre. Il est applicable à l'UCP, ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet. Aussi, le mécanisme des plaintes leur permettra de faire valoir leurs diverses préoccupations d'ordre professionnel, de déposer leurs plaintes et facilitera la résolution de tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien de leurs tâches.

Les travailleurs seront informés de leurs droits et obligations, de même que du mécanisme de gestion des plaintes et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé, lors des séances de négociation des contrats.

L'entreprise devra jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Elle est tenue de communiquer à l'UCP toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

Le mécanisme de gestion des plaintes et des litiges sera décrit dans le cadre des formations d'initiation du personnel qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Ces formations permettront de présenter :

- Les différentes étapes de la procédure ;
- Les personnes ou postes responsables pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes et des litiges
- Les délais indicatifs pour répondre aux différentes plaintes ; etc.

La procédure de gestion des griefs du Projet d'Accélération de la Digitale en Côte d'Ivoire comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

- Phase 1 : Réception et enregistrement des plaintes par le comité.

Les plaintes/réclamations sont réceptionnées aux niveaux des lieux de saisine mis en place et communiqués aux travailleurs, et centralisées au niveau des secrétariats des différents comités. Elles seront reçues au moyen de boîtes à plaintes, d'appel téléphonique, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance, à travers le syndicat, le responsable ou le délégué du corps de métier, dans le cadre des réunions de chantier, des réunions avec la hiérarchie, d'une supervision, ou même lors d'une formation, etc.

Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite est inscrite immédiatement dans un registre disponible au niveau des différents niveaux de gestion des plaintes.

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant/e de donner le maximum d'informations afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers lui/elle. Les canaux de réception des plaintes seront les suivants :

- Téléphone : **07 47 47 54 34**
- WhatsApp : **07 47 47 54 34**
- Messagerie électronique : m.sossa@padci.ci
- Pour les travailleurs directs : en présentiel auprès de l'UCPADCI sis à Cocody 9^{ème} Tranche, Cité Elite 2, de 7H30 à 17H30 auprès du Spécialiste en Développement Social et Genre.
- Pour les travailleurs contractuels :
 - En présentiel auprès du chef de chantier, du délégué syndical ou du délégué du personnel
 - En présentiel auprès de l'ingénieur de supervision
 - En présentiel auprès de l'UCPADCI pour les projets qui n'ont pas de chantier.

Dans tous les cas, la plainte sera transmise à l'UCPADCI pour enregistrement dans un registre de suivi

- Phase 2 : Accusé de réception

Cette étape permettra de délivrer au plaignant un accusé attestant que la plainte a été reçue et enregistrée. Un accusé de réception sera systématiquement délivré dès réception de la plainte écrite. Dans ce cas, un numéro de dossier est donné. En cas d'une plainte par voie électronique, une réponse automatique de réception de la plainte est envoyée. Dans le cas où les réclamations sont exprimées au cours des réunions, elles seront inscrites dans le PV de la réunion et officiellement transmises après. Elles seront par la suite inscrites dans le registre des plaintes.

L'accusé de réception comportera des informations sur les étapes du processus et le délai de traitement de la plainte.

- Phase 3 : Tri et traitement des plaintes.

Cette phase permet un examen préliminaire, un classement (type de plainte) et la constitution du dossier de plainte. Il se fait selon le « type » de plainte, c'est-à-dire s'il s'agit de plainte de nature sensible ou non sensible. Les comités de gestion des plaintes sont responsables du traitement des plaintes. Un traitement diligent, en termes de mobilisation des membres du comité et de délais de traitement, est accordé aux plaintes sensibles

- Phase 4 : l'examen des plaintes et les enquêtes de vérification.

Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées, à établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté, et décider des mesures à prendre pour y donner suite. La plainte reçue au niveau de l'instance de traitement fait l'objet d'un examen et d'une enquête pour en :

- a. Déterminer la validité,
- b. Établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ;
- c. Décider des mesures à prendre pour y donner suite ;
- d. Préparer la réponse au plaignant et la transmettre.

L'instance de traitement de la plainte mène toutes les enquêtes qui lui semblent nécessaires, y compris auprès du plaignant et des autorités locales.

- **Phase 5 : les réponses et les prises de mesures.**

Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;

- **Phase 6 : la résolution.**

Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

- **Phase 7 : le Suivi et le rapportage des plaintes.**

Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Du reste, une base de traitement des plaintes sera mise en place pour la gestion des plaintes. Cette base de données sera gérée par les spécialistes en sauvegardes de l'UCP. Les données personnelles relatives aux plaignants et aux accusés feront l'objet de confidentialité et tous les membres des différents comités ainsi que les spécialistes des sauvegardes auront le devoir de réserve à cet effet. Les informations de la base de données seront classifiées « en données confidentielles », « données à diffusion restreinte » et « données à large diffusion ». Toutefois, les informations concernant les plaignants ou les accusés peuvent être diffusées si ceux-ci le souhaitent. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes/griefs.

La vérification et l'action sont sous la responsabilité de l'entreprise. Pour que le système de gestion des plaintes fonctionne correctement, les plaintes doivent impérativement être traitées dans des délais déterminés et courts.

Le suivi des réclamations est assuré directement par l'entreprise. L'UCP veillera à l'amélioration du système de réception et de suivi des réclamations et des plaintes pour éviter à l'avance plusieurs problèmes. Le suivi qui permet de suivre la gestion du mécanisme pour traiter et résoudre les plaintes comprend l'information suivante :

- Nombre de plaintes reçues et traitées ;
- Nombre de plaignants (hommes et femmes) satisfaits de la réponse réservée ;
- Nombre de personnes (hommes et femmes) touchées par les sensibilisations sur les MGP ;
- Pourcentage des plaintes EAS/HS qui ont été référées au fournisseur de services de VBG ;
- Pourcentage de plaintes non résolues jusqu'à extinction et ayant parvenu jusqu'au niveau national ;
- Nombre de plaintes jugées non recevables.

Les données relatives à ces indicateurs seront collectées au quotidien et transmises à la coordination du projet mensuellement à travers le moyen le plus approprié.

Un système de collecte desdites informations sera conçu via l'application GEMS Kobotoolbox à cet effet.

A cet effet, le projet mettra en place un lien Kobocollect qu'il partagera avec les acteurs de gestion des plaintes au niveau des entreprises pour l'enregistrement électronique des plaintes. Les plaintes seront ainsi reçues par le spécialiste en sauvegarde sociale et genre de l'UCP. Ce système améliore le suivi du processus de gestion des plaintes.

- Phase 8 : Clôture

La clôture de la plainte peut être effective dans plusieurs cas de figures :

- Si le plaignant est satisfait de la résolution de la plainte au niveau saisi, la plainte peut être clôturée et un procès-verbal de résolution de la plainte est dressé ;
- Si le plaignant n'est pas satisfait de la résolution de la plainte à un quelconque niveau, la plainte peut être clôturée au niveau où le plaignant n'a pas trouvé de satisfaction, du moment où il saisit le niveau supérieur ;
- Si un comité ne s'estime pas compétent pour traiter une plainte, elle peut être clôturée au niveau où la plainte est déposée ; toutefois, elle est remontée au niveau supérieur ou aux instances qualifiées pour son traitement avec un rapport et un accusé de réception du dossier transmis et un suivi est fait du dossier ;

Si le plaignant épuise tous les niveaux de recours du MGP sans satisfaction, la plainte peut être clôturée à tous ces différents niveaux ; la plainte sort du cadre de règlement du MGP. Un procès-verbal de résolution de la plainte est dressé et rend compte de l'appel de la décision du comité de gestion des plaintes.

- Phase 9 : L'archivage

L'UCP mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes en vue de préserver l'intégrité et la confidentialité qui régissent le MGP afin d'éviter de potentielles représailles aux plaignants/es, l'archivage des dossiers de plaintes (formulaire de plainte, accusé de réception, rapports d'enquête, accord de règlement de plainte, plaintes non résolues, etc.) est géré par le spécialiste en sauvegarde sociale et genre du projet.

Chaque entité de mise en œuvre du projet doit obligatoirement remonter les informations de manière à faciliter l'archivage physique et électronique et le classement des plaintes au niveau central (UCP). Le système d'archivage sera composé de deux modules, un module sur les plaintes reçues et un module sur le traitement des plaintes. Le système donnera accès aux informations sur :

- Les plaintes reçues ;
- Les solutions trouvées et

Les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions. Une centralisation des informations sur les plaintes se fera au niveau de l'UCP afin d'en informer régulièrement les partenaires sur la vie du projet

Le Tableau ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes

Tableau 8 : Délais de traitement des plaintes

Etape	Action	Responsable	Délai Maximum de traitement (jour ouvrable)
Enregistrement et examen préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	Entreprise	Immédiatement
Accusé de réception	Transmettre l'accusé de réception au plaignant	Entreprise	Immédiatement ou au plus 24 heures à partir de l'enregistrement
Tri des plaintes et notification de l'éligibilité ou pas	Examen préliminaire classement et constitution du dossier de plainte	Entreprise	Un (01) jour à partir de l'enregistrement
Traitement Niveau 1 au niveau du chantier	Séance avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Un (01) jours à partir de l'accusé de réception
	Préparation et rédaction de la décision de 1ère instance	Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Un (01) jours à partir de la séance avec le plaignant
	Notification de la décision au plaignant	Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Un (01) jour à partir de la rédaction de la décision
	Formulation d'un éventuel recours	Plaignant	Deux (02) jours à partir de la notification de la résolution de 1ère instance
	Mise en place de la décision de 1ère instance	Comité de gestion de plaintes de 1ère instance	Au plus cinq (05) jours à partir de la notification de la décision
Traitement Niveau 2 au niveau de l'UCP	Séance avec le plaignant et le Comité de médiation de 2 ^{ème} instance	Comité de médiation	Deux (02) jours à partir de la date de transmission ou d'enregistrement de la plainte au comité de médiation de niveau 2
	Délibération par le Comité de médiation	Comité de médiation	Deux (02) jours à partir de la date d'enregistrement
	Notification au plaignant	Comité de médiation	Un (01) jour à partir de la date de délibération
	Formulation d'un éventuel recours	Plaignant	Deux (02) jours à partir de la notification de la résolution
	Mise en place de la décision de la 2 ^{ème} instance	Comité de médiation	Au plus sept (07) jours à partir de la date de notification
Traitement Niveau 3	Séance avec le plaignant et le Comité de médiation du niveau 3	Comité de médiation	3 à 5 jours à partir de date de transmission ou d'enregistrement de la plainte au comité de médiation de niveau 3
	Délibération par le Comité de médiation	Comité de médiation	Deux (02) jours à partir de la date d'enregistrement
	Notification au plaignant	Comité de médiation	Un (01) jour à partir de la date de délibération
	Formulation d'un éventuel recours	Plaignant	Deux (02) jours à partir de la notification de la résolution
	Mise en place de la décision de la 3 ^{ème} instance	Comité de médiation	Au plus 10 jours à partir de la date de notification
Suivi & clôture	Suivre la mise en place des décisions	SDSG de l'UCP	Dès le début de la mise en œuvre de la décision
	Clôturer la plainte	SDSG de l'UCP	Le temps nécessaire jusqu'à ce que les décisions aient été mises en place à satisfaction
	Archivage de la plainte	Comité MGP, SDSG de l'UCP	Archivage et sécurisation des pièces tout au long du processus de gestion de la plainte

Source : PGMO PADCI, Novembre 2025

Ces délais supposent un traitement sans renvoi à une étape précédente. Les délais ne devront pas être dépassés, mais les échéances fixées pourront évidemment être devancées. En cas d'échec du traitement à l'amiable interne au projet, la procédure légale à suivre par le plaignant est présentée dans le Code du travail qui stipule que :

- Tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine du tribunal du travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable (art.81.2).

- L'inspecteur du travail cherche à concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les Conventions collectives, les accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail (art.81.4).
- En cas d'échec de la tentative de règlement amiable par l'inspection du travail, une action peut être introduite devant le tribunal du Travail (art.81.7).

10.6. PROCEDURE DE GESTION DES CAS SPECIFIQUE DES PLAINTES SENSIBLES ET LEURS TRAITEMENTS : EAS/HS/VBG

Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des travailleurs femmes comme points d'entrée, identifiées par les travailleurs femmes lors des consultations avec les travailleuses et employées du projet. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable.

Une plainte de nature sensible peut porter sur :

- D'exploitation ou d'abus sexuel ;
- Des cas de corruption ;
- De faute grave ou de négligence professionnelle.

Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il est indispensable de concevoir un MGP qui rassure les personnes plaignantes qu'elles peuvent le faire en toute sécurité. La Banque mondiale préconise une approche centrée sur la survivante (« *survivor-based approach* »). Cette approche assure la confidentialité du traitement des plaintes, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG (au moins médicale, psychosociale et une aide juridique).

L'approche centrée sur les survivantes se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels — quel que soit leur rôle — dans leurs échanges avec les survivantes (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les survivantes vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivantes sont traitées avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement de la survivante et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions. L'UCP s'appuiera sur la cartographie fait par l'UCP Santé-BM des prestataires des services VBG au sein des Plateformes-VBG mis en place dans les différentes localités d'intervention en attendant la réalisation de la cartographie des prestataires spécifique au PADCI.

La réception et le traitement des plaintes VBG/EAS/HS se feront au travers de canaux sûrs et accessibles qui auront été préalablement identifiés par les groupes de femmes lors des consultations communautaires de préférence vers les travailleurs sociaux qui sont mieux outillés en l'espèce. Le traitement d'une plainte VBG fera l'objet d'une grande confidentialité et consistera à faire l'écoute active de la bénéficiaire pour la libérer de cette souffrance qui sous-tend sa plainte.

10.7. . PRINCIPES/PROCEDURES DE SIGNALEMENT DES CAS SENSIBLE

Les principes/procédures de signalement et de traitement à respecter par les comités de gestion installés sont les suivants :

- Garantir l'anonymat ;
- Fournir à la survivante un environnement sûr (sécurité physique et évaluation des risques résiduels), en respectant les principes de confidentialité ;
- Respecter les souhaits, les droits et la dignité de la survivante ;
- Assurer la non-discrimination ;
- Déterminer les besoins immédiats des survivantes et les référer vers les services appropriés en l'occurrence le centre social le plus proche ou vers un centre de santé s'il s'agit d'un cas de viol, d'agression physique, d'agression sexuelle ou toute autre forme de violence ayant atteint l'intégrité physique de la survivante ;
- Fournir à la survivante des informations sur les services de VBG disponibles auprès des prestataires de services ;
- Demander à la survivante le moyen par lequel elle préfère être contactée (téléphone mobile ou fixe ou celui d'un(e) ami(e).

Pour le traitement de toutes les plaintes liées aux VBG, le consentement de la survivante sera recueilli au préalable. Si la victime a accepté de participer à une enquête, proposer d'assister à tous les entretiens afin de lui apporter un soutien émotionnel, en coopération et en concertation avec l'équipe d'enquête. Proposer de servir d'intermédiaire pour faire le point sur les avancées et les résultats de l'enquête. Donner à la victime la possibilité de bénéficier d'un accompagnement supplémentaire. Le comité, en collaboration avec la commission d'enquête qui sera mise en place, conduira les enquêtes nécessaires en vue d'élucider les cas signalés et définir les sanctions, si les auteurs sont liés au Projet (personnel du Projet, PMO, personnel des entreprises et sous-traitants, prestataires de services, etc.). Ce comité pourra s'adjoindre toute autre personne ressource (forces de défenses et de sécurité, conseillers juridiques, autorités administratives, etc.). Lorsque la victime ayant accepté de participer à la procédure d'enquête est un enfant, assister à tous les entretiens.

La prise en charge des cas avérés de violences basées sur le genre et abus sexuels, se fera conformément aux Procédures Opérationnelles Standard (POS) de prévention et de prise en charge des VBG adoptées par la Côte d'Ivoire, et comprendra :

- Une prise en charge médicale ;
- Une assistance pour une protection physique (sécurité) qui prend en compte l'hébergement des survivant(e)s
- Une assistance psychologique ou psychosociale ;
- Une assistance juridico-judiciaire.
- Une assistance économique

La prise en charge médicale est et doit être la priorité dans les cas de violences sexuelles et/ou d'éventuelles blessures. S'il y a viol, la prise en charge doit se faire conformément au guide de l'OMS sur la gestion clinique des victimes de viol et doit inclure une contraception d'urgence et une prophylaxie post-exposition au VIH.

Pour la violence sexuelle, la prise en charge médicale comprend au moins :

- Un examen et la description par écrit de l'état de la victime notamment blessures et ecchymoses
- Le traitement des blessures ;
- La prévention d'une grossesse non voulue (contraception d'urgence) ;

- La collecte de preuves médico-légales minimales (pour la réponse judiciaire) ;
- La prévention des maladies sexuellement transmissibles, y compris le VIH-SIDA (prophylaxie VIH avec les ARV) ;
- Un appui psychologique/affectif
- Une documentation médicale (délivrance d'un certificat médical dont le coût sera pris en charge par le budget du projet pour tous les cas de VBG)
- Liste des services d'assistance psychologique, juridico-judiciaire, sécurité, réinsertion sociale ;
- Un suivi social, familial, réhabilitation économique, suivi scolaire.

Le PADCI devra veiller à ce que tous les services des différents fournisseurs de services médicaux disposent de kits d'urgence pour la prise en charge des violences sexuelles. Ces kits d'urgence doivent comprendre :

- Des ARV pour une prophylaxie post exposition, en vue de prévenir le VIH (dans les 72h qui suivent l'incident du viol)
- Une contraception d'urgence en vue de prévenir une éventuelle grossesse ;
- Un protocole pour la prise en charge des blessures (prophylaxie antitétanique).
- Un protocole pour la prévention et traitement des infections sexuellement transmissibles et la vaccination contre le tétanos et l'hépatite B.

Cette prise en charge des survivantes de VBG se fera sur la base des principes suivants :

- Le service ou la personne qui reçoit la déclaration initiale (rapport) d'un incident de VBG/EAS/HS faite par une survivante agira conformément à la procédure de réponse immédiate ou de contre référence illustrée dans les POS ;
- La survivante est libre de décider si elle souhaite demander de l'aide, quel type d'aide et auprès de quelles organisations ;
- Les fournisseurs de services informeront la survivante du type d'assistance qu'ils peuvent offrir et indiqueront clairement ce qu'ils ne peuvent pas faire, afin de ne pas susciter de faux espoirs ;
- Tous les fournisseurs de services du répertoire de renvoi doivent connaître les services fournis par tout acteur auquel ils réfèrent une survivante. Il convient de respecter les droits des survivantes à la confidentialité et à l'anonymat.

Les points d'entrée, ainsi que la procédure de signalement, de référencement, de prise en charge et de suivi des survivantes de VBG/EAS/HS, qui devra être vulgarisée auprès des parties prenantes, en particulier les communautés locales, (surtout les associations de femmes et de jeunes) et les fournisseurs de services VBG.

La gestion des cas peut être utile aux victimes lorsque la première personne à contacter pour obtenir de l'aide est une professionnelle ou un professionnel formé(e) qui possède une connaissance solide de la prise en charge des victimes d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que des services spécialisés dans la lutte contre la VBG, et qui sait faire preuve de l'empathie nécessaire pour apporter un soutien moral. Lorsque les victimes ont besoin de solliciter divers services dans différents secteurs, l'adoption d'une approche de gestion des cas est généralement indispensable pour garantir l'efficacité de la prise en charge.

De manière générale, une approche de gestion des cas repose sur l'intervention d'une professionnelle ou d'un professionnel du soutien psychosocial ou du secteur social. Cette personne, en plus d'apporter un soutien émotionnel à la victime tout au long du processus, est chargée de s'assurer que celle-ci est informée des possibilités à sa disposition, que ses besoins sont identifiés, et que les services dont elle souhaite bénéficier font l'objet d'un suivi coordonné. Il faut très souvent garder à l'esprit que toutes les

victimes/survivant.e.s ne souhaitent pas recourir à des services de gestion des cas, ou n'en ont pas forcément besoin, c'est pour cela qu'il faut avoir le consentement avéré de la survivante.

C'est pour cette raison que les points focaux recevront une formation sur l'approche centrée sur les survivants-es, sur les méthodes de vérification des plaintes de EAS/HS et plus globalement sur le MGP général du projet, y compris sur les modalités de référencement des plaintes liées aux EAS/HS aux prestataires VBG locaux qui seront identifiées.

Les victimes peuvent se montrer réticentes à l'idée de recevoir des services d'accompagnement, par crainte d'être stigmatisées et de perdre la prise en charge dont elles bénéficient, notamment lorsque l'auteur présumé travaille pour l'organisation qui fournit les services. Lorsque cela s'avère possible, les services ne doivent pas être dispensés par l'organisation qui emploie l'auteur des faits, mais par un autre prestataire identifié à cet effet. Si ce n'est pas possible (c'est-à-dire si les services nécessaires ne sont pas disponibles auprès d'un autre prestataire dans la localité concernée), il est recommandé aux travailleuses et travailleurs sociaux d'appliquer les bonnes pratiques suivantes :

Si la victime est un adulte, expliquer les risques que représente cette option (représailles, harcèlement, etc.) afin que la personne puisse décider de manière éclairée si elle souhaite ou non bénéficier des services de cette organisation en toute connaissance des risques, et selon quelles modalités.

Les enfants victimes doivent être consultés sur leur préférence en fonction de leur âge et de leur niveau de compréhension. Dans le cas de jeunes enfants (moins de 12 ans), toujours consulter l'adulte de confiance désigné par l'enfant et tenir compte de l'intérêt supérieur de l'enfant lorsqu'une décision est prise en son nom. Dès lors qu'il existe un risque de contact entre l'enfant victime et l'auteur des faits, les services ne doivent pas être dispensés par un prestataire provenant de l'organisation qui emploie l'auteur des faits mais pas les travailleurs sociaux et le spécialiste en développement social et genre de l'UCP

Le protocole de la prise en charge doit être bien connu des prestataires et surtout des travailleurs sociaux et autres membres des comités et des plateformes VBG qui doivent bénéficier de formation ou de renforcement de capacité par l'UCP.

10.8. LE PROTOCOLE DE PRISE EN CHARGE

Phase 1 : Accueil, Présentation et Engagement

Accueillir la victime et établir le contact ; évaluer les conditions de sécurité immédiates ; présenter les services et recueillir l'autorisation de la victime (consentement éclairé). En cas de faits d'exploitation ou d'abus sexuels, expliquer les limites au principe de confidentialité avant de recueillir toute information. Lorsque la victime est un enfant, lui demander de désigner un adulte de confiance qui pourra participer à l'ensemble du processus de gestion du cas.

Les portes d'entrée pour la prise en charge des victimes de Violences Basées sur le Genre (VBG) au sont les suivantes :

Services de Santé : les services de santé sont une porte d'entrée cruciale, offrant une prise en charge des blessures physiques et psychologiques.

Services Juridiques et Judiciaires : le système judiciaire permet aux victimes de demander des mesures de protection auprès des tribunaux.

Services Sociaux : les acteurs sociaux et les ministères concernés, comme celui de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, coordonnent les efforts de prise en charge.

Structures d'Accueil : les Centres d'accueil pour femmes et enfants victimes de VBG offrent un soutien direct aux survivantes ; les Bureaux Genre, qui fournissent un refuge, renforcent le réseau de protection. Et les prestataires des services VBG, EAS/HS.

Phase 2 : Evaluation

Évaluation de la situation et des besoins de la victime. Commencer par déterminer si la victime a besoin de soins médicaux d'urgence, puis évaluer les risques immédiats pour sa sécurité et celle de sa famille (menaces, représailles, harcèlement, etc.).

Phase 3 : Elaboration du plan d'action

Élaborer un plan d'action pour mettre en place l'accompagnement et les services dont la victime a besoin. Déterminer qui interviendra, sous quelle forme et quand. Commencer par prendre en compte les besoins de la victime en matière de sécurité (par exemple, relogement dans un lieu sûr), puis ses besoins immédiats (prise en charge clinique des victimes d'agression sexuelle, vêtements, nourriture, eau).

Phase 4 : Mise en œuvre du plan d'action

Mettre en œuvre le plan d'action incluant des services directs d'accompagnement et d'orientation avec le consentement éclairé de la victime.

Phase 5 : Suivi du cas

Si les objectifs fixés ont été atteints et que la victime n'a plus besoin de prise en charge, passer à l'étape suivante. Dans le cas contraire, réévaluer les besoins de la victime et identifier les obstacles ayant entravé l'atteinte des objectifs de prise en charge et de traitement. Établir et mettre en œuvre un nouveau plan d'action.

Phase 6 : Clôture du cas

Clôturer le dossier ou le cas une fois que les objectifs définis avec la victime en début de processus ont été atteints et que la victime est satisfaite des services reçus et ne souhaite pas bénéficier d'autres services.

NB : Éléments à prendre en compte concernant les victimes d'exploitation et d'abus sexuels

La réception et le traitement des plaintes VBG/EAS/HS se feront au travers de canaux sûrs et accessibles qui auront été préalablement identifiés par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Par ailleurs, afin d'encourager les plaignant.e.s à se confier et à parler sans crainte, dans la confidentialité totale, une ligne verte sera mise en place et le numéro sera communiqué à toutes les parties prenantes sans omettre la ligne verte : 1308.

Ci-dessous la schématisation du protocole de prise en charge des survivantes de VBG/EAS/HS

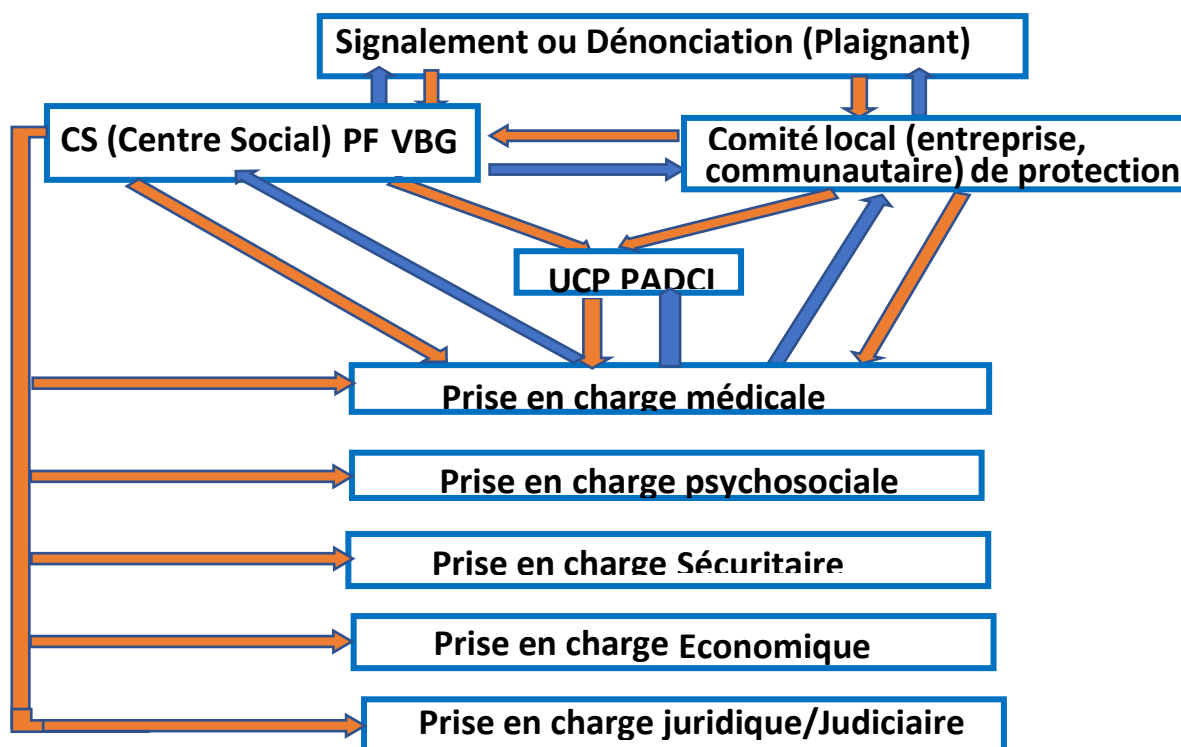
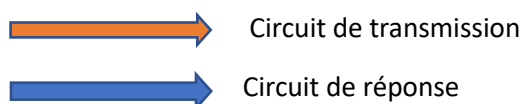


Figure 3. Organigramme retraçant la gestion des cas sensible de : EAH/HS /VBG

Source : PGMO PADCI, Juin 2025

Légende :



1. Diffusion du MGP à tous les travailleurs

Le MGP-travailleur sera diffusé auprès de tous les travailleurs afin qu'ils soient au courant de son existence et de son fonctionnement. La diffusion sera réalisée de la manière suivante :

Le MGP-travailleur et son fonctionnement seront présentés à travers une formation dispensée à tout nouveau travailleur embauché ou mobilisé dans la langue appropriée par l'UCPADCI et affichés dans les bureaux de l'UCPADCI.

Lors du démarrage du projet, l'UCPADCI réalisera des séances de sensibilisation auprès de tous les travailleurs.

2. Suivi du MGP

L'UCPADCI est responsable du suivi de la résolution des plaintes et du maintien de statistiques sur le nombre de plaintes reçues, résolues à l'amiable et le nombre de plaintes qui ont entraîné une procédure légale ainsi que les délais moyens de traitement des plaintes.

10.9. PROCEDURE PARTICULIERE EN CAS DE VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE

En cas de violence basée sur le genre (VBG), d'exploitation ou d'abus sexuels (EAS) dans le cadre du travail, le mécanisme de collecte et de gestion des doléances du projet sera adapté et mis en œuvre afin d'assurer protection et confidentialité. Ce mécanisme est compris dans une procédure spécifique pour le traitement des VBG et EAS qui inclut le soutien psychologique, le suivi médical et les démarches judiciaires. Cette procédure est présentée dans le plan d'action VBG/EAS/HS.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UCP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (*Bank's 2018 Standard Procurement* disponibles à l'adresse Documents-<http://www.worldbank.org/>) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants d'agents ou d'intermédiaires qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n°2, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES n°2. Toutes ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles avec les tiers ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de la sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable de suivi du projet appuyé par le chargé des achats et les autres spécialistes (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Les critères d'évaluation des performances des fournisseurs et prestataires prendront en compte non seulement la conformité des prescriptions techniques mais aussi le respect des clauses contractuelles concernant la gestion de la main d'œuvre et les conditions de travail au regard des dispositions du code du travail et de la NES n°2.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu dans le présent PGMO y compris les procédures de gestion des plaintes liées aux EAS/HS.

12. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UCP est responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats et l'application et le contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs sont responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

L'effectif des « travailleurs contractuels » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés.

Les mesures de mitigation ainsi identifiées seront incluses dans les DAO/AMI afin que les entreprises/bureaux d'études prennent en compte les coûts de leur application dans leur devis quantitatifs et estimatifs (DQE).

13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS

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

L'UCP s'assurera que les risques de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UCP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et prendre des mesures pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat (CGC) des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, les droits des travailleurs, de la gestion des plaintes/griefs, etc. 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, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail (IT) pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet dans le respect des NES de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre qui leur correspondent selon la NES 2.

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs, l'UCP exigera du fournisseur en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de l'UCP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

CONCLUSION

Le projet va mobiliser une diversité de travailleurs. En raison de cette diversité de la main d'œuvre aux caractéristiques variées et dans le souci de disposer d'un outil approprié pour le respect et l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que le respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale (BM) spécifiquement la NES n°2 « Emploi et Conditions de travail », le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) a à cet effet. Le PGMO décrit de manière précise les procédures de gestion des différents types de travailleurs impliqués sur le projet y compris sur les questions VBG, EAS/HS.

L'opérationnalisation de PGMO incombe principalement à l'UCP qui doit veuille à intégrer les exigences du PGMO dans les DAO et à faire un suivi strict et systématique de leur mise en œuvre en phase d'exécution des travaux. Outre les risques liés aux travaux de fouille et de construction, le projet doit prendre en compte la prévention et la surveillance des risques auxquels s'exposent les travailleurs dans le secteur du numérique et du digital.

Le PGMO est un document dynamique qui pourra être mis à jour au besoin durant la phase d'exécution et tout au long du cycle de vie du projet au regard des nouveaux enjeux liés à la gestion de la main d'œuvre.

ANNEXE 1 : DEFINITIONS IMPORTANTES, ABREVIATIONS ET REFERENCES IMPORTANTES A CONSULTER

ACRONYMES

AIGF : Agence Ivoirienne de Gestion des radiofréquences

ANSSI-CI : Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information

ANSUT : Agence Nationale du Service Universel des Télécommunications -TIC

ARTCI : Autorité de Régulation des Télécommunications/TIC de Côte d'Ivoire

BM : Banque mondiale

CMU : Couverture Maladie Universelle

CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie

CSST : Comité de santé sécurité au travail

EAS : Exploitation et abus sexuel

EPI : Equipement de Protection Individuelle

HS : Harcèlement sexuel

MDA : Ministères, Départements et Agences

MENA : Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation

MEPS : Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale

MFFE : Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

MJDH : Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme

MSHP : Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique

MST : Maladies Sexuellement Transmissibles

OIT : Organisation Internationale du Travail

PGMO : Procédures de gestion de la main d'œuvre

RSTI : Régime social des travailleurs indépendants

SDLTEDJ : Sous-Direction de la Police Criminelle en charge de la lutte contre la Traite des Enfants et la
Délinquance Juvenile

SIDA : Syndrome d'Immunodéficience Acquise

SNDI : Société Nationale de Développement Informatique

SNLVBG : Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre

SST : Santé sécurité au travail

UCP : Unité de Coordination du Projet

UCP-PADCI : Unité de Coordination du Projet d'Accélération Digitale en Côte d'Ivoire

VBG : Violence basée sur le genre

DEFINITIONS IMPORTANTES

Discrimination. La discrimination dans l'emploi en ce qui concerne les travailleurs du projet désigne toute distinction, exclusion ou préférence dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi, qui est faite sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, et qui porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Les besoins inhérents au poste désignent les qualifications professionnelles essentielles requises pour remplir la fonction considérée (Note d'Orientation NO 13.1 de la NES2). Des exemples de discrimination à l'encontre des travailleurs qui participent ou cherchent à participer à des organisations de travailleurs ou syndicat incluent le refus d'un employeur de recruter des travailleurs du projet, le licenciement, la rétrogradation ou la réaffectation de ces travailleurs, ou la sous-traitance ou la modification des fonctions concernées, en raison des activités syndicales du travailleur (Note d'Orientation NO 16.5 de la NES n°2). Le Code du travail offre une définition similaire.

Employés des fournisseurs principaux. Selon la Note d'Orientation 7.1 de la NES n°2, Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les employés des fournisseurs principaux peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.5).

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel, effective ou menacée, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Le terme abus sexuel est un terme générique englobant un certain nombre d'actes, dont le viol et l'agression sexuelle.

Fournisseurs principaux. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles (note de bas de page n°5 de la NES n°2).

Harcèlement moral. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui, comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Harcèlement sexuel. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement sexuel, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Selon la Note de bonnes pratiques sur la lutte contre EAS/HS de la Banque mondiale, le harcèlement sexuel est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique importun à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée à l'encontre de cette dernière une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante.

Tâcheron. Définition du Code du travail : le tâcheron est un sous-entrepreneur qui passe avec un entrepreneur un contrat pour l'exécution d'un travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Les salariés recrutés par le tâcheron pour l'exécution du contrat de tâcheronnat doivent travailler sous la direction et le contrôle effectifs de celui-ci (art.11.6).

Tiers ou tierce partie. « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agences intérim ou des intermédiaires, des entreprises de portage (note de bas de page n°3 de la NES n°2).

Travail dangereux des enfants (interdit) : Au sens de l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT, un travail dangereux est considéré comme un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. Le travail dangereux est l'une des pires formes de travail des enfants. La loi Ivoirienne définit de manière satisfaisante et claire les conditions par secteur qui sont considérés comme dangereuses.

Pires formes de travail des enfants (interdit) est défini par l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT comme incluant : toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes et le servage et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour utilisation dans les conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'exploitation sexuelle, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tels que définis dans les traités internationaux pertinents ; les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants (voir aussi ci-dessous « travail dangereux des enfants »).

Travail forcé. Selon l'article 3 du Code de travail Ivoirien, on entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Le travail forcé, ou obligatoire est interdit de façon absolue. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

Travail informel. Le travail informel comprend les emplois qui ne sont pas correctement enregistrés et immatriculés (déclarés), tels que l'embauche d'un travailleur sans contrat de travail et/ou sans protection sociale et de santé. L'emploi informel comprend toute configuration qui obscurcit le statut juridique d'un travailleur.

Travailleur communautaire. Main-d'œuvre mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit (NES n°2 paragraphe 34). Les membres des ONG et d'associations, les membres de comités villageois, les agents gouvernementaux locaux, les formateurs, les bénévoles ne sont pas des travailleurs communautaires.

De plus, c'est la nature du projet qui détermine le statut du travailleur et non l'appartenance à une communauté riveraine.

Travailleur contractuel. Selon la Note d'Orientation 5.1 de la NES n°2, un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet. Les travailleurs contractuels incluent les travailleurs de l'entreprise de construction, de l'ingénieur de supervision, les travailleurs de ses sous-traitants et tâcherons et les consultants qu'ils soient en poste au moment du projet ou recrutés par ceux-ci spécifiquement pour le projet. Les travailleurs contractuels peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Tous les travailleurs présents sur

un chantier de construction ou tout autre lieu d'intervention du projet doivent se retrouver dans une des deux catégories : travailleur direct ou travailleur contractuel.

Travailleur direct. Selon la Note d'Orientation 4.1 de la NES n°2, un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Des personnes employées ou recrutées par l'UEP (UEP), l'UCP (UCP) de l'Emprunteur sont des travailleurs directs. Il peut s'agir de travailleurs du projet engagés directement par UCP/UEP, tels les formateurs, les travailleurs de la santé, les gardes de sécurité, les superviseurs de travaux. Les travailleurs directs peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Lorsque l'Emprunteur est une institution publique (ministère), les employés de ce ministère ne sont pas concernés par la NES n°2 (paragraphe 8).

Travailleur migrant. Les travailleurs migrants sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi (note de bas de page n°7 de la NES n°2).

Travailleur. Selon la NES n°2, pour être considéré comme « travailleurs », deux conditions doivent être satisfaites : l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail et le travailleur doit être rémunéré pour son travail. Selon le Code du travail, pour qu'une personne soit considérée comme travailleur, quels que soient son sexe, sa nationalité, il faut qu'elle se soit engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur et cela peu importe le statut juridique du travailleur ou le statut juridique de l'employeur (art.2).

REFERENCES A CONSULTER

Normes environnementales et sociales du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale.

NES n°2 : Emploi et conditions de travail, Note d'Orientation à l'intention des emprunteurs.

Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du Groupe de la Banque mondiale.

Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires spécifiques à des secteurs d'activité du Groupe de la Banque mondiale.

Code du travail de la Côte d'Ivoire et ses décrets d'application.

Notes de bonnes pratiques. Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre de projet de développement humain.

ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE

Ce Code de conduite s'applique à tous les travailleurs concernés par les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

L'UCPADCI a développé le Code de conduite pour le projet d'Accélération Digitale en Côte d'Ivoire financé par la Banque mondiale.

Ce code de conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur. Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

1. Introduction

Nous sommes l'Entrepreneur Nous avons signé un marché avec l'UCPADCI pour les travaux de Ces travaux seront exécutés à Notre marché exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces travaux, y compris les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Ce Code de conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux travaux. Cela s'applique à tous nos personnels, ouvriers et autres employés sur le site des travaux ou autres lieux où les travaux sont exécutés. Cela s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et à tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de travaux. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant le « Personnel de l'Entrepreneur » et qui sont soumises à ce Code de conduite

Ce Code de conduite doit être signé par les travailleurs du projet et annexé à leur contrat de travail. Pour les travailleurs déjà en poste, il doit simplement être signé.

2. Objectifs

L'objectif du Code de conduite est de s'assurer que tous les travailleurs respectent les us et coutumes des populations riveraines et se comportent de manière respectueuse envers celles-ci et envers les autres travailleurs. Il exige également que les travailleurs adhèrent aux exigences de santé sécurité.

Le présent code de conduite a pour objet de formaliser l'engagement de toutes les parties prenantes au projet PADCI de s'abstenir d'actes constitutifs d'Exploitation d'Abus Sexuels (EAS) et la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG), le Harcèlement Sexuel (HS), et des Maladies Sexuellement Transmissibles (MST) et de prendre des mesures concrètes pour les combattre. Il présente de manière claire les principales règles de conduite et de comportement auxquelles l'ensemble du personnel du projet doit se conformer

3. Portée du Code de conduite

Ce Code de conduite concerne tous les travailleurs et tous les employeurs peu importe leur statut, le lieu et la durée de leur intervention sur le projet.

4. Description des travailleurs du projet

Le présent code s'applique au personnel de l'UCPADCI, aux membres des comités sectoriels de mise en œuvre des sous-composantes du projet, aux membres des organisations partenaires au projet, aux bénévoles et aux membres des communautés de base impliqués dans la mise en œuvre des activités du projet PADCI, dans le cadre ou à l'occasion de la mise en œuvre des activités du projet ainsi qu'à tous acteurs BTP, fournisseurs, cabinets ou acteurs menant des activités pour le compte du PADCI.

5. Définitions importantes

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel, effective ou menacée, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Le terme abus sexuel est un terme générique englobant un certain nombre d'actes, dont le viol et l'agression sexuelle.

L'exploitation sexuelle : Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. Comprend le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Selon les règlements de l'ONU, cela inclut le sexe transactionnel, la sollicitation de sexe transactionnel et la relation d'exploitation

Harcèlement moral. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui, comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Harcèlement sexuel. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement sexuel, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Selon la Note de bonnes pratiques sur la lutte contre EAS/HS de la Banque mondiale, le harcèlement sexuel est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique importun à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée à l'encontre de cette dernière une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante. Il peut s'agir d'avances sexuelles ou de demandes de faveurs sexuelles déplacées, formulées via des canaux de communication en ligne ou mobiles, ou bien en personne

Violence Basée sur le Genre : C'« un terme générique pour désigner tout acte nuisible/préjudiciable perpétré contre le gré d'autrui, et qui est basé sur des différences socialement prescrites entre hommes et femmes/filles et garçons. Elle est perpétrée sur la base des stéréotypes et concerne tout acte dirigé contre un homme ou une femme du fait des rapports sociaux inégaux régissant la communauté et défavorisant un groupe »⁸

5. Lignes directrices sur la conduite des travailleurs

Tous les travailleurs mentionnés au point 4 du présent Code de conduite contribuent à entretenir des relations de travail positives et un traitement équitable, respectueux, inclusif et tolérant sur le lieu de travail du projet. Ils sont tenus de :

1. Remplir leurs fonctions avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent Code de conduite et à toutes les lois, à tous les décrets et autres exigences nationales applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres travailleurs et des membres des communautés riveraines au projet.
3. Maintenir un environnement de travail sécuritaire, en tenant compte des éléments suivants :
 - a. Respecter les procédures de santé sécurité sur les lieux de travail.
 - b. Veiller à ce que les lieux de travail, les machines et engins, les équipements, les véhicules et les procédés sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et exempts de risques pour la santé et la sécurité.
 - c. Utiliser les équipements de protection individuelle requis.

⁸ Document de Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre, Ministère de la Solidarité, de la Famille, de la Femme et de l'Enfant, p 15).

4. Signaler les situations de travail dangereuses ou malsaines et s'éloigner de telles situations lorsqu'elles sont considérées comme présentant un danger imminent et grave pour la vie, l'environnement, la santé et la sécurité.
5. Traiter les autres travailleurs et membres des communautés riveraines au projet avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants.
6. Ne pas se livrer au harcèlement sexuel, y compris les avances sexuelles non désirées, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec un autre travailleur ou des membres des communautés riveraines au projet.
7. Ne pas se livrer à de l'exploitation sexuelle, c'est-à-dire tout abus ou tentative d'abus d'une personne en situation de vulnérabilité ou de toute personne à des fins sexuelles.
8. Ne pas se livrer à des abus sexuels, ce qui signifie toute intrusion physique à caractère sexuelle, effective ou menacée. Les abus sexuels englobent un certain nombre d'actes dont le viol et l'agression sexuelle.
9. Ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant.
10. Suivre les séances de sensibilisation sur ce Code de conduite et suivre les cours de formation.
11. Signaler les violations de ce Code de conduite.
12. Ne pas exercer de représailles contre quiconque signale des violations de ce Code de conduite ou qui utilise le mécanisme de règlement des plaintes.

6. Signalement des cas de violation au Code de conduite

Si une personne observe un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la concerne directement, elle doit dénoncer la situation dès que possible au spécialiste en développement social du PADCI et à tout responsable de chantier ou son représentant

Aucune dénonciation ne sera suivie de sanction.

7. Sanctions en cas de violation au Code de conduite

Toute violation de ce Code de conduite par le travailleur peut avoir de graves conséquences, y compris le licenciement et le renvoi possible aux autorités judiciaires. Des procédures de sanction disciplinaire seront mises en place en conformité avec le Code du travail.

8. Attestation

Nom du travailleur : _____

Nom du représentant du travailleur : _____

Signature : _____

Signature : _____

Date (jour/mois/année) : _____

Date (jour/mois/année) : _____

ANNEXE 3 : CADRE DE RESPONSABILISATION ET D'INTERVENTION POUR LES ALLEGATIONS D'EAS/HS

La plainte liée aux VBG/EAS/HS peut être formulée par la victime elle-même ou, un proche, notamment un membre de sa famille ou de sa communauté, un ami etc. par le biais des différents canaux ci-dessus énumérés. Le récepteur de la plainte est tenu alors d'orienter le (a) survivant(e) vers les structures spécialisées, avec le consentement éclairé de ce dernier et un suivi continue du programme concerné par la plainte. La prise en charge des victimes VBG/EAS/HS pourrait comprendre : une prise en charge médicale, psychosociale, une assistance pour une protection physique (sécurité) ou une assistance juridique éventuelle. Si le(a) survivant(e) souhaite intenter une action en justice ou porter plainte, elle sera accompagnée (par le service de prise en charge) par le fonctionnaire de la police ou de l'assistance juridique pour obtenir des informations et de l'aide en vue de poursuivre la procédure.

La réception et le traitement des plaintes VBG/EAS/HS se feront au travers de canaux sûrs et accessibles qui auront été préalablement identifiés par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Par ailleurs, afin d'encourager les plaignant.e.s à se confier et à parler sans crainte, dans la confidentialité totale, une ligne verte sera mise en place et le numéro sera communiqué à toutes les parties prenantes sans omettre également la ligne verte : 1308.

Le circuit de prise en charge des victimes des EAS/HS arrêté dans le cadre du PADCI s'appuie sur le protocole de prise en charge des EAS/HS défini par le ministère de la femme, de la famille et de l'enfant qui s'articule autour des acteurs suivants :

Équipe de gestion et de suivi des EAS/HS (mise en place en collaboration avec les plateformes d'EAS/HS),

Services sociaux (complexe socio-éducative, centre social, plateforme de lutte contre les EAS/HS) et ONG,

Hôpital, centre de santé,

Police, gendarmerie, justice ;

Leader communautaire (femme).

La survivante ou victime est référée auprès des services de prise en charge d'EAS/HS avec son consentement éclairé. Mais pour les cas de viol, la première structure de référence est l'hôpital, parce que dans les 72 heures après l'incident, la survivante ou victime doit bénéficier rapidement d'une prise en charge médicale en vue d'éviter toute contraction d'IST. Avant la prise en charge médicale, la victime doit garder les séquelles du viol (sécrétion sexuelle, sang, blessures...). Un certificat médical ou un rapport médical doit être délivré par un médecin en vue de prouver le préjudice ou la véracité du viol. Le rôle joué par chaque acteur dans le processus de prise en charge des victimes est : l'accompagnement psychosocial ; l'accompagnement médical et l'accompagnement judiciaire.

Equipe de coordination et de suivi des EAS/HS

Elle est composée d'un :

- Coordinateur ;
- Spécialiste en développement social et genre de l'Unité de Coordination du Projet ;
- Responsable en charge des questions d'EAS/HS au sein des comités de gestion des plaintes mis en place

Elle a pour missions :

- Assurer la coordination générale du processus d'enregistrement des plaintes, le référencement, le suivi, l'archivage et la clôture du dossier ;
- Sensibiliser l'ensemble des intervenants du projet, sur les risques d'EAS/HS dans le cadre du PADCI, et diffuser les contacts et adresses des structures à saisir en cas d'EAS/HS

- Echanger avec les structures locales de prise en charge des victimes (centre social, hôpital, police, gendarmerie, tribunal, plateformes de VBG afin d'établir un cadre de prise en charge des survivant(e)s des EAS/HS en lien avec le PADCI) ;
- Enregistrer et orienter les survivant(e)s vers les structures de prise en charge ;
- Suivre la prise en charge jusqu'à sa réinsertion dans la société.

Centre social, ONG, famille, communauté

Le Centre social, l'ONG, la famille, la communauté et autres services sociaux sont pour la plupart les premières portes d'entrée qui assurent l'accompagnement psychosocial de la survivant(e) à travers des mesures ou des dispositifs mis en place pour l'aider à surmonter les difficultés et problèmes qu'elle connaît sur les plans psychologique et social. Cela peut notamment prévenir l'aggravation de sa détresse émotionnelle et renforcer sa capacité à se reconstruire et surmonter le traumatisme. Par exemple, en cas de stigmatisation, la victime pourra obtenir de l'aide afin de comprendre comment vivre et réagir face aux réactions de son entourage et de sa communauté.

Hôpital, centre de santé

L'hôpital ou le centre de santé, apporte à la victime un accompagnement médical comprenant un ensemble de mesures telles que les soins de premier secours, le traitement des blessures, la délivrance d'un certificat médical, la collecte des preuves médico-légales, la prévention et l'évaluation relatives à la grossesse non désirée, aux IST et au VIH/Sida ainsi que les services psychiatriques.

Police, gendarmerie, justice

La prise en charge juridique et judiciaire est assurée par la police (localités urbaines), la gendarmerie (localités rurales) et la justice. Il comprend l'aide juridique et l'assistance judiciaire.

L'aide juridique comprend notamment les services d'accueil, d'orientation, d'accompagnement, d'information, de conseils juridiques et d'assistance non judiciaire.

Sanctions pour des infractions de type EAS/HS

Les sanctions pour des infractions de type EAS/HS, une fois établies, peuvent inclure :

- Une formation complémentaire
- Un avertissement informel
- Un avertissement formel
- La suspension
- La réduction ou suspension du salaire pendant une période donnée
- Le licenciement
- La dénonciation à la police ou à d'autres instances judiciaires si le survivant est mineur et a été victime d'abus sexuels.

Législation nationale et autres considérations juridiques

L'UCPADCI veillera à ce que les partenaires concernés respectent les lois et réglementations respectives en matière d'EAS/HS. Les cas de violence basée sur le genre tels que le viol ou la défloration, entre autres, sont considérés comme des actes criminels, qui ne peuvent faire l'objet d'un règlement à l'amiable. Le projet fera le nécessaire, par l'intermédiaire des prestataires habilités de services VBG, pour signaler ces incidents aux forces de l'ordre et laissera au survivant le soin de décider de la suite à donner à l'incident.

ANNEXE 4 : REGLEMENT INTERIEUR DE TRAVAIL

1. OBJECTIFS DU REGLEMENT INTERIEUR

Le présent Règlement Intérieur (RI) est fondé sur les valeurs de l'UCPADCI, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS).

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

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

Le présent Règlement Intérieur s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en Côte d'Ivoire. Les travailleurs sont astreints à l'horaire arrêté par l'entreprise tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi au vendredi de 8h 00 à 13h 00 et 14h à 17h00. Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'Entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des huit (8) heures de travail journalier. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

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

Le travail du dimanche et des jours fériés n'est pas obligatoire. Toute personne ayant travaillé les dimanche et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le Code du travail de la Côte d'Ivoire. Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'entreprise. Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction.

L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt. Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable. Il est formellement interdit aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- Tenir des propos et attitudes déplacés, et en particulier vis-à-vis des personnes de sexe féminin
- Avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de travail et ce durant leur période d'engagement avec l'entreprise ;
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service ;
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un(e) collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et ou supérieur-e-s) ;
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;

- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la direction du chantier pour sa bonne marche ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'entreprise, à l'environnement ;
- Avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH sida, de la covid-19 et autres maladies transmissibles
- Quitter son poste de travail sans autorisation de la direction du chantier ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules de l'entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Quitter son poste de travail sans motif valable ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- Conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'entreprise
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

Article 2 – DE L'HYGIENE ET SECURITE

Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse. L'entreprise s'assure que le lieu de travail et son environnement (machine, équipement et procédés, agents chimiques...) ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents.

Des formations en matière de sécurité et santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à l'eau potable, à des installations sanitaires (séparées pour les hommes et les femmes, avec la possibilité de verrouiller la porte de l'intérieur) et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

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

L'Entreprise organise un service médical courant et d'urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l'effectif et au genre du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessé à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant. L'entreprise mettra en place le circuit de référencement des travailleurs pour accéder aux prestataires de soins d'urgence en matière de violences sexuelles commis sur les travailleurs-ses et ou aux membres de la communauté.

Les prestataires de services seront formés sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires-psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s'assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l'organisation mondiale de la santé (OMS) et de la Procédure Opérationnelle Standard en vigueur en Côte d'Ivoire.

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

Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l'ensemble du personnel y compris les sous-traitants et prestataires Les Équipements de Protection Collectives (EPC) de même que les matériels doivent être utilisés convenablement pour la réalisation des tâches prévues à cet effet.

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

Pour l'Employé :

- De se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ;
- D'utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour de travail. L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

Il est formellement interdit de :

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

Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l'objet d'un traitement inhumain, cruel et dégradant sous aucune forme. Par conséquent, les actes de barbarie suivants sont sévèrement réprimés :

3.1. De harcèlement moral :

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, une incitation à la révolte susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Est donc passible d'une sanction disciplinaire tout Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires qui aura commis de tels actes répréhensibles.

3.2. Des violences physiques

Aucun employé et apprenant de l'entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels. De proxénétisme, harcèlement, exploitation et abus sexuels et pédophilie Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement sexuel, les exploitations et abus sexuels et les violences sexuelles contre les femmes, les hommes, la pédophilie et le respect des mœurs et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement sexuel, abus et exploitations sexuels violences sexuelles, pédophilie en violation des dispositions suivantes :

- Déclaration 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et
- Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants, la note circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l'autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

3.3. De l'exploitation Économique et sexuelle des enfants

Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux :

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

Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Il est formellement interdit de :

- Transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- S'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- Abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- De polluer volontairement l'environnement ;
- De faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudence entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement. Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

○ Des procédures disciplinaires :

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

Aucune faute antérieure de plus de (03) trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle faute dûment commise.

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

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

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

Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

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

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

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Avertissement
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente Mise à pied de 1 à 7 jours	Mise à pied de 1 à 3 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida et autres maladies transmissibles	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN)	Licenciement
Cas d'EAS/HS/VBG	Licenciement sans préavis
Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de toute autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au sens et de la réglementation nationale	Licenciement
Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement sexuel, Exploitation et abus sexuels et violences sexuelles sur les femmes, hommes, pédophilie, exploitation économique et sexuelle des enfants, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait être suivi de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être conforme au principe de la présomption d'innocence. Les éléments caractéristiques de la faute pourraient être transmis aux services compétents de répression de l'État si tel est la volonté des victimes et ou si cela est requis par le cadre légal du pays
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction