REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail – Justice - Solidarité

MINISTERE DE L'ENERGIE, DE l'HYDRAULIQUE ET DES HYDRAUCARBURES

SOCIETE DES EAUX DE GUINEE (SEG)

PROJET EAU ET ASSAINISSEMENT EN GUINEE (PEAG)

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

Aout 2024

Table of Contents

SIGLES ET ABREVIATIONS 4

1. INTRODUCTION 5

1.1. Contexte du projet 5

1.2. Description du projet 5

2.1 Objectifs généraux : 6

2.2 Objectifs spécifiques : 7

3.1. Travailleurs directs du projet 7

3.2. Travailleurs contractuels 8

3.3. Travailleurs communautaires 8

3.4. Employés des fournisseurs principaux 8

4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE 9

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL 11

5.1. Conditions générales 11

5.2. Santé et Sécurité au travail 11

6. PERSONNEL RESPONSABLE 13

6.1. UCP-PEAG 13

6.2. Les fournisseurs et prestataires 13

6.3. L'inspection du travail 14

6.4. Caisse Nationale de Protection Sociale 15

7. POLITIQUES ET PROCEDURES 16

8. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI 18

9. CONDITIONS GÉNÉRALES 19

9.1. Contrat de travail 19

9.2. Conditions de résiliation. 19

9.3. Assurances, Congé maladie, congé maternité 20

9.4. Dépôt des déclarations de personnel 20

9.5. Rémunération 21

9.6. Salaires 21

9.7. Retenues sur salaires 21

9.8. Heures de travail 21

9.9. Congés payés 22

9.10. Repos journalier et hebdomadaire 23

9.11. Jours fériés 24

9.12. Licenciement 24

9.13. Préavis 25

9.14. Bulletin de paie 25

9.15. Prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel 25
9.16. Cas des travaux forcés 26
9.17. Non-discrimination et égalité des chances 26
9.18. Organisations de travailleurs 27
9.19. Code de conduite 27
10. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES 29
Figure 2 Représentation schématique du fonctionnement du PGMO 29
10.1. Plaintes courantes 30
10.2. Plaintes graves ou sensibles 32
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 32
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES 33
13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX 34
ANNEXE: CODE DE CONDUITE (EXEMPLE) 35

TABLES DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 : Aperçu de la zone du Projet et de ses principales installations..... 7
Figure 2 : Représentation schématique du fonctionnement du PGMO..... 31

SIGLES ET ABREVIATIONS

DAO : Dossiers d'Appels d'offres
DPE : Direction Préfectorale de l'Environnement
(DESSGBM)Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du Groupe de la Banque mondiale
CGES : Cadre de Gestion Environnementale
CES : Cadre Environnemental et Social
CNSS : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
EDS : Enquête Démographique et de Santé
ENF : Eau Non Facturée
EPI : Équipements de Protection Individuel
FBR : Financement basé sur les Résultats
GF : Gestion Financière
GFF Mécanisme de Financement Mondial
HS : Harcèlement sexuel
IDA : Agence internationale pour le Développement
IDH : Indice de Développement Humain
INS : Institut National de Statistique
MATD : Ministère de l'Administration du Territoire et de la Décentralisation
MEHH : Ministère de l'Energie, de l'Hydraulique et Hydrocarbure
MEDD : Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
MSHP : Ministères de la santé et de l'Hygiène Publique
NES : Norme Environnementale et Sociale
NTIC : Nouvelle Technique de l'information et de la communication
ODP : Objectif de Développement du Projet
OIT : Organisation Internationale du Travail
ONG : Organisation Non Gouvernementale
PIB : Produit Intérieur Brute
PEAG : Projet Eau et Assainissement en Guinée
PGMO : Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PPSPS : Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé
PAR : Plan d'Action de Réinstallation
PAO : Plan d'Action opérationnel
SST : Santé et la Sécurité au Travail
SEG : Société des Eaux de Guinée
SGG : Secrétariat Général du Gouvernement
IDA : Agence internationale pour le Développement
UCP : Unité de Coordination du Projet
VBG/EAS/HS : Violences Basées sur le Genre, d'Exploitation, d'Abus Sexuel et Harcèlement Sexuel
VCE : Violence Contre les Enfants

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte du projet

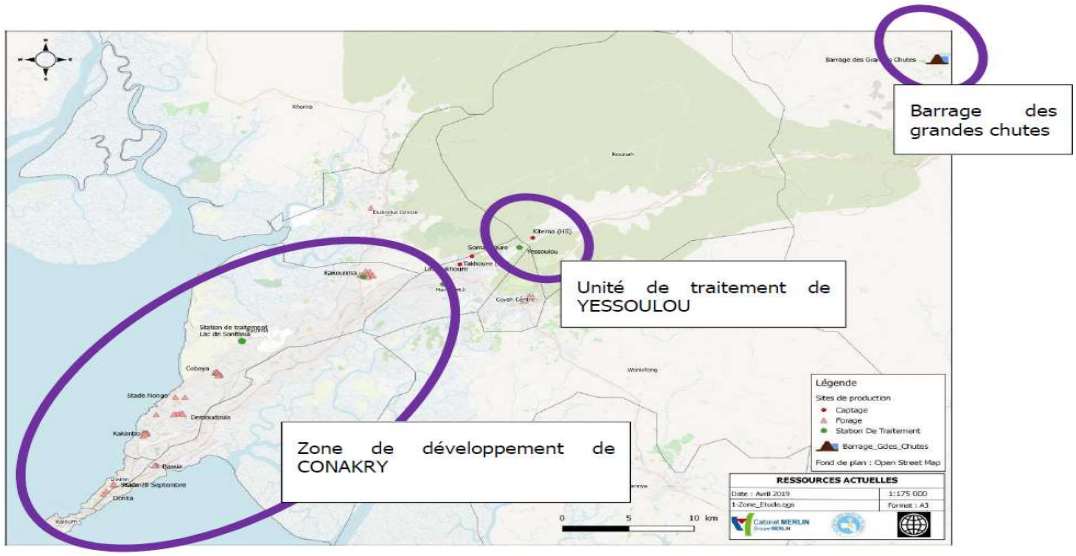
La Guinée, pays à faible revenu avec 13,8 millions d'habitants en 2022, dispose de riches ressources en eau, avec un réseau hydrographique dense de 1 165 cours d'eau collectant environ 226 milliards de m³. Cependant, l'accès aux services d'eau et d'assainissement reste limité et inégal. En 2022, 71 % de la population avait accès à l'eau potable de base (92 % en milieu urbain, 59 % en milieu rural), mais seulement 22,9 % bénéficiaient de l'eau courante (47 % en milieu urbain, 8,1 % en milieu rural). Ce faible niveau d'accès reflète un sous-développement des infrastructures d'eau en milieu urbain, principalement dû à un manque d'investissements suffisants au cours des deux dernières décennies, malgré une urbanisation accélérée.

Le secteur de l'eau est supervisé par le ministère de l'Énergie, de l'Hydraulique et des Hydrocarbures (MEHH), qui définit la politique en matière de ressources en eau et d'approvisionnement en eau. La prestation de services d'eau en milieu urbain est freinée par un sous-financement chronique et des capacités insuffisantes, malgré l'engagement du personnel de la Société des Eaux de Guinée. Des réformes importantes sont nécessaires pour que le pays puisse assurer un accès universel à l'eau et à l'assainissement d'ici 2030 et au-delà. C'est dans ce contexte que l'État guinéen a initié un projet visant à résoudre les retards en matière d'infrastructures et de financement dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, tout en répondant aux besoins importants des habitants du Grand Conakry.

1.2. Description du projet

Le Projet eau et assainissement en Guinée (PEAG) vise à élargir l'accès à un service d'eau potable fiable à Conakry, tout en améliorant la capacité et la performance de la Société des Eaux de Guinée (SEG) et en renforçant le cadre institutionnel du secteur de l'eau en milieu urbain. Le PEAG fait partie du Programme intégré d'alimentation en eau potable du Grand Conakry (PIEPGC), qui met en œuvre la Phase 1 des investissements recommandés dans le Schéma directeur d'alimentation en eau du Grand Conakry (SDAEPGC) de 2019. La Banque européenne d'investissement (BEI), Exim Bank of India (EBI) et l'Union européenne (UE) financent également une partie du PIEPGC. Les activités décrites ici sont strictement financées par l'Agence internationale pour le Développement (IDA).

Figure 1. Aperçu de la zone du Projet et de ses principales installations



L'objectif de développement du projet est d'accroître l'accès à l'eau potable dans le Grand Conakry et d'appuyer la mise en œuvre de réformes institutionnelles dans les secteurs de l'eau et de l'assainissement en milieu urbain en Guinée. La zone d'intervention de ce projet est le Grand Conakry, qui comprend les communes de Conakry, Kaloum, Matam, Dixinn, Ratoma, Matoto, Kipé, Kabelelen, Maneah, Coyah et Kouria. La figure 1 montre la localisation géographique du projet.

Le Projet Eau et Assainissement en Guinée (PEAG) sera exécuté sous l'égide du ministère de l'Énergie, de l'Hydraulique et des Hydrocarbures (MEHH), avec un financement de la Banque mondiale (200 millions de dollars américains). Il sera mis en œuvre sur une période de six (6) ans, à travers cinq (5) principales composantes :

- Composante 1 : Augmenter et améliorer les services d'eau dans le Grand Conakry (168 millions USD de l'IDA)
- Composante 2 : Appuyer la performance et les réformes institutionnelles et politiques dans le secteur de l'eau (20 millions USD)
- Composante 3. Améliorer la gestion des ressources en eau dans certaines zones (12 millions USD, dont 10 millions USD du FEM et 2 millions USD de l'IDA)
- Composante 4. Appui à la mise en œuvre du projet (10 millions USD)
- Composante 4. Appui à la mise en œuvre du projet (10 millions USD)
-

Conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du PEAG, le Gouvernement Guinéen a préparé des instruments environnementaux et sociaux que requiert le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale. Parmi ces documents, figure le présent Plan de gestion de la main d'œuvre (PGMO).

2. OBJECTIFS DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

2.1 Objectifs généraux :

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est de décrire la manière dont les différents types de travailleurs seront gérés dans le cadre du projet conformément aux

dispositions du code de travail en vigueur en Guinée, aux conventions de l'Organisation International du Travail (OIT) et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail. Le PGMO définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés.

2.2 Objectifs spécifiques :

De façon spécifique, le PGMO permet de mettre en place un dispositif de gestion de la main-d'œuvre destiné à garantir :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES), des risques tels que les violences Basés sur le Genre (VBG), les discriminations liées aux sexe, l'exploitation et abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS); les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail interdit aux enfants.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.
- Élaborer un mécanisme de règlement des griefs des travailleurs qui tient compte des considérations pour les plaintes relatives à la VBG/EAS/HS.

3. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE PROJET

Sur la base d'une première sélection d'activités, le projet fera largement appel aux travailleurs directs et aux travailleurs contractuels tels que définis par la NES2. Ils peuvent travailler sur le projet à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers. Il peut également s'agir des "travailleurs migrants" qui « ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi ». Le besoin de travailleurs communautaires et des « employés des fournisseurs principaux » n'a pas été spécifiquement déterminé pour le moment et continuera à être suivi et rapporté pendant la mise en œuvre du PGMO et du projet.

3.1. Travailleurs directs du projet

Dans cette catégorie, se trouvent les travailleurs qui ont un lien contractuel direct avec l'UCP-PEAG et l'agence d'exécution qui est la Société des Eaux de Guinée (SEG) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. On peut citer les personnes employées ou recrutées par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) - 17 personnes - selon les estimations actuelles- pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation

ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet ainsi que les fonctionnaires détachés.

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. Pour ces types de travailleurs, toutes les exigences de la NES 2 sont applicables, et la supervision de leur mise en œuvre incombe à l'UCPPEAG. Le nombre de travailleurs peut être augmenté par le recrutement de consultants ou d'autres spécialistes pour des tâches spécifiques pendant la mise en œuvre du projet.

3.2. Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont des personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. Il s'agit principalement des travailleurs travaillant pour des entreprises en construction ou des cabinets d'étude qui signent des contrats avec l'UCP-PEAG pour réaliser les activités du projet. Le nombre précis de travailleurs contractuels à recruter n'est pas encore connu. Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UCP-PEAG continuera à être responsable de l'inclusion de ces exigences dans les contrats avec les entrepreneurs, ainsi que de leur application et de leur contrôle. Les cabinets de consultant identifiées actuellement comprennent :

- L'actualisation de l'étude d'impact environnemental et social (EIES) et du Plan d'Action de Réinstallation
- Le Développement du contrat-programme GdG et SEG, développement du plan d'action pour l'AREE et actualisation des études stratégiques du secteur Eau
- Actualisation des études techniques et des Demandes d'Appels d'Offres pour la première tranche du SDAEP Grand Conakry

3.3. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Il convient de noter que le projet vise à promouvoir l'utilisation de la main d'œuvre locale. Les entreprises seront encouragées à utiliser au moins 10 % de main d'œuvre locale pendant la mise en œuvre du contrat avec PEAG. L'UCP-PEAG déterminera, en collaboration avec les parties prenantes, les conditions de mobilisation de cette main-d'œuvre, y compris la rémunération, les modalités de paiement et les horaires de travail. Ce recours à la main d'œuvre locale aidera à résoudre les conflits qui peuvent survenir au sein de la communauté. De plus, ils travaillent avec les autorités locales pour garantir que les politiques et les programmes répondent aux besoins de la communauté. Enfin, ils encouragent la participation des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés. Pour ce groupe de travailleurs, les dispositions de la NES2 (en particulier les paragraphes 34 à 38) s'appliqueront.

3.4. Employés des 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. Ces fournisseurs et ceux qui travaillent pour eux pendant la mise en œuvre du contrat signé avec le projet seront soumis aux l'application des paragraphes 39 à 42 de la NES2.

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

Le secteur de l'eau en Guinée a été confronté à plusieurs violations importantes des lois du travail et des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces violations englobent les questions liées au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination et à la santé et à la sécurité au travail.

- *Travail des enfants :* malgré les réglementations nationales et internationales interdisant le travail des enfants, il y a eu des cas où des enfants ont été employés dans le secteur de l'eau. La Guinée a ratifié la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, qui fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi. Cependant, l'application de cette convention reste un défi et les enfants sont parfois retrouvés à travailler dans des conditions mentalement, physiquement, socialement ou moralement préjudiciables, ce qui nuit à leur éducation et à leur développement. Le travail des enfants se trouve principalement dans le secteur agricole, où environ 80 % des enfants qui travaillent sont employés. Dans les zones urbaines, les enfants sont plus susceptibles de travailler dans les secteurs manufacturier (48 %) et commercial (38 %). Les enfants en Guinée sont soumis à certaines des pires formes de travail des enfants, notamment le travail forcé dans l'exploitation minière artisanale et la mendicité forcée. Ces activités sont non seulement physiquement exigeantes, mais exposent également les enfants à des risques importants pour la santé et la sécurité.

- *Travail forcé :* le travail forcé est un autre problème critique dans le secteur de l'eau en Guinée. La Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire. Cependant, des cas de travailleurs contraints de travailler sous la menace de sanctions, sans leur consentement, ont été signalés. Cela inclut les situations où les travailleurs ne sont pas libres de quitter leur emploi en raison de la servitude pour dettes ou d'autres formes de coercition.

- *Discrimination* : La discrimination dans l'emploi et la profession est une violation de la Convention n° 111 de l'OIT, qui vise à éliminer la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. En Guinée, des cas de discrimination fondée sur le sexe ont été signalés, les femmes n'ayant pas les mêmes chances en matière de recrutement, de promotion, de salaire et de formation. En outre, les personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables sont souvent confrontés à des obstacles à l'emploi dans le secteur de l'eau.

- *Santé et sécurité au travail* : Le secteur de l'eau en Guinée a également connu des violations liées à la santé et à la sécurité au travail (SST). La Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail impose la fourniture de conditions de travail sûres et saines. Cependant, des rapports ont fait état de mesures de sécurité inadéquates, entraînant des accidents du travail et des risques pour la santé. Les travailleurs manquent souvent de formation et d'équipement adéquats pour manipuler les matières et les conditions dangereuses en toute sécurité, ce qui entraîne des

blessures et des maladies. Le projet comporte pas mal d'activités de construction, donc le risque d'accidents du travail est présent. Au regard de la nature des travaux, les risques physiques les plus significatifs à considérer sont : les risques de chute de hauteur pendant les travaux en hauteur, les risques dus aux opérations de levage et chute d'objets, les risques dus à la manutention des engins et de la machinerie, les risques dus à l'utilisation des outillages de travail, les risques d'électrisation/électrocution, les risque de noyade, etc.

- *Manque de mécanismes de réclamation efficaces* : des mécanismes de réclamation efficaces sont essentiels pour résoudre les conflits et les violations du droit du travail. Cependant, en Guinée, il existe des lacunes dans la mise en œuvre des mécanismes de règlement des plaintes (MGP). Les travailleurs manquent souvent de processus accessibles et transparents pour signaler les griefs liés aux violations du droit du travail, y compris les problèmes de violence et de harcèlement basés sur le genre. Ce manque de MGP efficaces entrave la résolution des conflits du travail et la protection des droits des travailleurs.

- *Non-respect des contrats de travail* : les violations liées aux contrats de travail sont également courantes. Les travailleurs sont parfois employés sans contrat en bonne et due forme, ou leurs contrats ne sont pas conformes aux lois nationales du travail et aux normes de l'OIT. Cela inclut des problèmes tels que le licenciement abusif, l'absence de dispositions de congé appropriées et le non-paiement des salaires. Ces pratiques compromettent la sécurité de l'emploi et les droits légaux des travailleurs.
- *EAS/HS :* De nombreux travaux de génie civil seront réalisés dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, et nécessiteront la mobilisation de plusieurs travailleurs dans les différentes zones concernées. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'aggravation des Exploitations et Abus Sexuels (EAS) et du Harcèlement Sexuel (HS), et de propagation des Infections Sexuellement Transmissibles (IST), y compris le VIH/SIDA, de survenue de grossesses non désirées. En outre, l'amélioration des revenus des travailleurs mobilisés dans le cadre du projet, même si ces derniers sont issus des communautés riveraines, peut conduire à une augmentation des rapports sexuels monnayés, et à un accroissement du risque de rapports sexuels entre des ouvriers et des mineurs (même s'ils ne sont pas monnayés). Il existe également un risque que l'afflux de travailleurs entraîne une augmentation de l'EAS /HS envers les femmes, les filles et les garçons.
- *Accidents de la circulation*: La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. La prise en charge ou la réparation des dommages causés à ceux-ci pourrait se faire par le biais des polices d' assurances qui seront contractées lors de la mise en œuvre du projet. 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 de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de trajet, qui peuvent être causés entres autres, par le non respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc.

5. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

5.1. Conditions générales

L'article 241.1 du Code du travail dispose que, sous réserve des dispositions de l'article 241.7 du Code du travail guinéen et des conventions collectives, le salaire et ses éléments sont négociés librement entre l'employeur et le travailleur. L'article 241.2 dispose que tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, une rémunération égale aux salariés, quels que soient leur origine, leur sexe ou leur âge, dans les conditions prévues au Titre IV « Salaires et compléments de salaire ». L'article 241.2 définit la rémunération comme le salaire de base et tous les autres avantages et indemnités, primes et indemnités de toute nature, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Le paiement du salaire en tout ou partie sous forme d'alcool ou de drogue est interdit. Lorsque le salaire est payé en partie en nature, les avantages en nature doivent être destinés à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et doivent être dans l'intérêt du travailleur ; la valeur attribuée à ces avantages doit être juste et raisonnable. L'article stipule que sauf disposition contraire du Code, des conventions collectives, des contrats individuels de travail ou de l'accord des parties, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur au travail. L'article 241.3 prévoit quant à lui que les différentes composantes de la rémunération doivent être établies selon des normes identiques pour les hommes et les femmes. Selon l'article 241.3 du Code du travail, les catégories et critères de classification des emplois et de promotion, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, y compris les méthodes d'évaluation des emplois, doivent être communes aux travailleurs des deux sexes.

En ce qui concerne les retenues sur salaire, la saisie et la cession, l'article 243.1 stipule que les retenues sur salaire sont effectuées par l'employeur pour le compte de l'administration fiscale ou de la Caisse de sécurité sociale dans les conditions fixées par la loi. L'article 243.2 précise que pour les salaires à caractère d'entretien, seule une partie du montant jusqu'à trente pour cent peut faire l'objet d'une saisie ou d'une cession. De même, le salarié ne peut céder sa créance salariale à des tiers que dans la limite de la partie cessible ou saisissable du salaire. L'article 222.8 précise quant à lui que, sauf disposition contraire d'une convention collective, le salarié a droit à un congé payé aux frais de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif. L'article 222.12 ajoute que le droit au congé s'acquiert après une période de service effectif égale à un mois.

5.2. Santé et Sécurité au travail

L'article 231.1 du Code du travail guinéen stipule que toutes les entreprises et établissements sont soumis aux dispositions de SST. Selon le Code, les établissements ou entreprises exerçant des activités simultanées sur un même lieu de travail doivent collaborer pour appliquer les mesures prescrites, sans préjudice de la responsabilité de chaque chef d'établissement ou d'entreprise pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il emploie. L'article stipule que

pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles et adaptées aux conditions de fonctionnement du lieu de travail. En particulier, l'employeur doit aménager les installations et réglementer le processus de travail de manière à protéger autant que possible les salariés contre les accidents et les maladies.

Le Code recommande à tous les établissements ou entreprises employant régulièrement au moins 25 salariés de mettre en place un comité de sécurité et de santé. Le comité a pour mission d'examiner, d'élaborer et d'assurer la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail. Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou agents qui effectuent des travaux présentant des dangers particuliers pour la santé des salariés sont tenus de mentionner la nature exacte des travaux dans une déclaration qu'ils adressent à l'inspecteur du travail et au médecin du travail. Il est précisé qu'ils sont responsables de l'application aux salariés des mesures de protection prévues à cet effet. L'article 231.3 recommande l'utilisation correcte des dispositifs de sécurité et de santé et de s'abstenir de les retirer, même avec l'autorisation de l'employeur.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

6.1. UCP-PEAG

L'UCP-PEAG sera responsable au premier chef de la mise en œuvre et du suivi des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, l'Agence Guinéenne pour la Promotion de l'Emploi (AGUIPE).

L'UCP-PEAG sera chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle veillera à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre un Plan de sécurité et de santé (PSS) issue des Plans de Gestion Environnementaux et Sociaux (PGES) 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. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs recrutés et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs, les former à la sécurité et la santé au travail. Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations. Les mécanismes de traitement des plaintes entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

L'UCP-PEAG devra également veiller à ce que les employeurs, les employés ou les sous-traitants aient une bonne conduite dans leur zone d'intervention. A cet effet, elle élaborera et inclura des codes de conduites (voir exemple en annexe) dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

6.2. Les fournisseurs et prestataires

Tous les fournisseurs et prestataires ainsi que les entreprises de chantier devront être en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) de Guinée et les services fiscaux. Elles veilleront à ce que les parties (sous-traitants) qui travaillent pour leur compte signent et respectent les clauses Santé, Sécurité et Environnement afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les engins et équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé

des travailleurs. Elles devront également veiller à ce que tous leurs travailleurs signent le code de conduite avant l'embauche.

6.3. L'inspection du travail

L'inspection du travail, composée d'inspecteurs du travail, a pour mission de conseiller les employeurs et les travailleurs, de faciliter la conciliation, et de contrôler l'application des lois, règlements et conventions collectives concernant la rémunération, les conditions de travail, l'hygiène, la santé, la sécurité, la négociation collective et le droit syndical en entreprise.

Les inspecteurs du travail ont divers pouvoirs, notamment :

- Visiter librement et sans préavis les établissements soumis à leur contrôle.
- Intervenir dans les différends individuels et collectifs pour tenter de trouver des solutions à l'amiable.
- Contrôler le respect des normes d'hygiène et de sécurité.
- Interroger les employés sur le respect des lois et règlements du travail.
- Exiger la production de documents ou registres requis par la législation du travail.
- Prélever des échantillons pour analyse en présence des responsables de l'entreprise.
- Ordonner des mesures visant à garantir la sécurité des travailleurs.
- Constater les infractions et rédiger des procès-verbaux officiels.
- Demander des justifications d'identité aux employeurs et aux personnes présentes dans l'établissement contrôlé.

Les inspecteurs du travail sont tenus au secret professionnel concernant les informations obtenues lors de leurs contrôles. De plus, ils doivent garder confidentielle la source des plaintes relatives à des violations ou des défauts.

La Caisse nationale de Sécurité Sociale (CNSS) : son objectif est d'assurer aux travailleurs salariés et leur famille, une protection contre le dénuement économique et social où pourrait les plonger la perte ou la réduction sensible de leurs gains. Conformément à l'article 5 de la partie réglementaire du Code de la sécurité sociale, l'employeur doit adresser une demande d'immatriculation à la CNSS dans les huit jours suivant la date de l'ouverture ou de l'acquisition de l'entreprise, ou à la date de la première embauche d'un ou plusieurs travailleurs.

La CNSS gère quatre grandes branches de sécurité sociale à savoir : les prestations familiales, l'assurance maladie, l'assurance vieillesse, les accidents du travail et maladies professionnelles. Pour avoir droit à ses prestations, il faut être un travailleur salarié ou assimilé, être déclaré à la CNSS et payer une cotisation sociale qui s'élève à 23 % du salaire soumis à cotisation.

Le contrôle de l'application par les employeurs, des dispositions du Code de la Sécurité Sociale est assuré par les contrôleurs de la caisse commissionnés à cet effet par les Inspecteurs et Contrôleurs de Travail. L'employeur est tenu de déclarer à la CNSS et à l'Inspecteur du Travail du ressort, dans un délai de quarante-huit heures, dimanches et jours fériés non compris, à compter du jour où il en a pris connaissance, tout accident du travail et toute maladie professionnelle survenue à des travailleurs de son entreprise.

6.4. Caisse Nationale de Protection Sociale

La mission principale de la Caisse National de Protection Sociale (CNPS) est de mettre en œuvre la politique gouvernementale en matière de protection sociale. Ses responsabilités comprennent le paiement des pensions, la couverture des risques liés à la santé, aux accidents professionnels et non professionnels, ainsi qu'à la maternité des agents publics et de leurs ayants droit. Elle gère également l'enregistrement et le recouvrement des cotisations des assurés, signe des conventions de prestations pour les assurés, organise la collecte et la vérification des informations sur les bénéficiaires et les prestations, et peut conclure des accords avec d'autres organismes de protection sociale pour des programmes d'actions sanitaires et sociales. En outre, elle supervise les soins de santé et l'application de la tarification des actes avec les prestataires de soins de santé agréés. La CNPS s'adresse principalement aux fonctionnaires, aux invalides, aux survivants et aux contractuels de la fonction publique.

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Articles 152.1 : Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions. L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 152.2 : Au cours de la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que pour faute grave ou en cas de force majeure, rendant impossible le maintien du contrat. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif qui peut à titre exceptionnel, justifier une résiliation du contrat de travail.

Article 152.3 : A l'issue de la période de suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire si le médecin du travail le déclare apte à tenir l'emploi qui était le sien avant la maladie professionnelle ou l'accident du travail. L'employeur qui ne réintègre pas le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent doit payer les salaires et indemnités que le salarié aurait perçus s'il avait occupé son emploi.

Si après un an, l'employeur n'a pas réintégré le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent, la juridiction chargée du Travail peut le condamner à verser au salarié une indemnité correspondant à deux années de salaire. Cette indemnité se cumule avec les salaires et indemnités dus pour l'année précédente.

Article 152.4 : Si, à l'issue de la période visée à l'article 152.1 ci-dessus, le salarié est inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses aptitudes telles qu'elles sont appréciées par le médecin du travail, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Si l'organisation de l'entreprise ne permet pas de dégager un poste adapté à l'aptitude du salarié, l'employeur peut procéder au licenciement de ce dernier. Il le peut également lorsque le salarié refuse le poste de remplacement qui lui a été proposé. Dans ces deux situations, la procédure du licenciement pour motif personnel doit être suivie. Si le licenciement est prononcé, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis bien qu'il ne soit pas en état de fournir la prestation de travail prévue par le contrat ; il perçoit également l'indemnité de licenciement. Si l'employeur ne propose pas un nouveau poste présentant les caractéristiques mentionnées à l'alinéa 1 du présent article, alors que l'organisation de l'entreprise le permettrait, le salarié a droit à une indemnité correspondant à une année de salaire, en sus des indemnités de préavis et de licenciement.

Article 152.5 : Les maladies non professionnelles ou les inaptitudes temporaires résultant d'un accident qui n'est ni un accident du travail ni un accident de trajet n'entraînent normalement que la suspension du contrat de travail. Cependant, l'employeur peut licencier un salarié malade lorsque la fréquence ou la durée des absences du salarié, durée égale ou supérieure à six mois, entraîne une perturbation importante dans le fonctionnement de l'entreprise. La suspension est alors maintenue jusqu'au remplacement effectif du salarié. En cas de litige, la juridiction chargée du travail apprécie la légitimité du licenciement en tenant compte du nombre de salariés, de l'emploi occupé, des difficultés de remplacement du salarié absent et de l'ancienneté de celui-ci.

En plus de la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, l'UCP mettra également en œuvre les mesures suivantes dans le cadre du projet PEAG :

- En ce qui concerne la passation des marchés, l'UCP-PEAG mettra les clauses environnementales et sociales découlant des EIES et PGES spécifiques aux sites (qui devront être préparés) à la disposition des fournisseurs et prestataires candidats afin que ceux-ci incluent les besoins financiers liés à la mise en œuvre des mesures Santé Sécurité au Travail (SST) dans leurs offres respectives.
- Le fournisseur ou le prestataire établira et maintiendra un système de gestion de la santé et la sécurité au travail qui est proportionné à l'envergure des travaux et doit inclure des mesures et procédures relatives à tous les sujets énumérés ci-dessous et conformes à la législation locale et aux bonnes pratiques internationales d'un secteur d'activité concerné (tel que défini dans les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du Groupe de la Banque mondiale). Le système de gestion doit être aligné sur la durée du marché et les présentes procédures de gestion de la main d'œuvre.
- Le fournisseur ou le prestataire procédera au recensement des dangers sur le lieu de travail et adoptera toutes les mesures d'atténuation des risques environnementaux et sociaux applicables conformément aux dispositions pertinentes de la législation locale et aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale.
- Le fournisseur ou le prestataire désignera une personne responsable de la supervision des questions SST sur le site du projet et définira les rôles et responsabilités des chefs de projet et des gestionnaires des marchés en matière de santé et sécurité au travail.
- Le fournisseur ou le prestataire devrait établir des procédures pour permettre aux travailleurs du projet de dénoncer des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser que celles-ci présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, sans crainte de représailles.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses, sur la base de l'évaluation et du plan. Chaque fois que des Equipements de Protection Individuel (EPI) sont requis pour des raisons professionnelles, ils doivent être fournis gratuitement aux travailleurs.

- Le fournisseur ou le prestataire devrait évaluer le niveau d'exposition des travailleurs à des agents dangereux (bruit, vibrations, chaleur, froid, vapeurs, produits chimiques, contaminants atmosphériques, etc.) et adopter des mesures adéquates conformément à la réglementation locale et aux Directives ESS de la Banque mondiale.
- Les fournisseurs et prestataires mettent à disposition des installations adaptées aux conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement sont fournis aux travailleurs, 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.
- Le fournisseur ou le prestataire assure la formation et l'initiation des travailleurs du projet aux problématiques SST et la conservation des registres correspondants.
- Le fournisseur ou le prestataire consigne par écrit les accidents, les maladies et les incidents professionnels conformément aux dispositions du PGES, mais surtout à celles du PGES-Chantier (qui sera préparé pour les travaux de génie civil) et établit des rapports correspondants.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des dispositifs de prévention des urgences, comme les accidents de travail, les maladies professionnelles, les inondations, les incendies, les épidémies, les mouvements sociaux et les problèmes de sécurité, de préparation à ces dernières et d'intervention le cas échéant.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des solutions pour remédier à des effets négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle, conformément à la réglementation locale et aux bonnes pratiques internationales du secteur d'activité concerné.
- Le fournisseur ou le prestataire conserve tous les registres d'activités liées à la gestion environnementale, sanitaire et sécuritaire qui seront soumis à l'examen de l'UCP-PEAG ou de la Banque mondiale.

8. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

9. CONDITIONS GÉNÉRALES

Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale, aux dispositions du Code du travail et du PGMO. Elles sont également tenues de souscrire à des assurances auprès des sociétés d'assurance en Guinée, au profit de leurs travailleurs.

9.1. Contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, au service d'un employeur sous la direction et l'autorité de ce dernier. Est considéré comme travailleur toute personne, quels que soient son sexe, sa nationalité et son statut juridique qui est dans un lien de subordination juridique envers un employeur, personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, quel que soit le statut juridique de celui-ci (Article 1er du Code du travail guinéen).

Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (Article 3 du Code du travail guinéen).

Le contrat écrit devra contenir les informations suivantes :

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

9.2. Conditions de résiliation.

✓ Contrats à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme (Article 171.1 du Code du Travail guinéen).

A l'échéance du contrat à durée déterminée, l'employeur doit au salarié une indemnité de fin de contrat égale à cinq pour cent du montant total des salaires et indemnités acquis par celui-ci pendant l'exécution du contrat. Il doit également remettre au salarié un certificat de travail dans les conditions prévues par le présent Code (Article 171.2 du Code du Travail guinéen).

Article 171.4 : Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme par accord des parties à condition que celui-ci soit constaté par un écrit. Cet écrit peut être présenté par voie de requête au Président de la juridiction chargée du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire pour qu'il soit exécuté comme un jugement (Article 171.4 du Code du Travail guinéen).

- ✓ Contrats à durée indéterminée

Le Code du Travail guinéen (Articles 172.1, 172.2, 172.3, 172.4, 172.5) détermine les types de ruptures d'un contrat de travail à durée indéterminée qui sont soit, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative de l'employeur, soit d'un commun accord des contrats de travail qui ne sont licites et ne permettent d'éluder les règles du licenciement que si elles sont constatées par un écrit signé en présence de l'Inspecteur du Travail ou, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative du salarié et qui peut aussi prendre fin en raison de la survenance d'un événement indépendant de la volonté des parties qui rend impossible, de façon définitive ou pour une longue période, l'exécution du contrat et enfin, par la perte de confiance qui ne peut en tant que telle être un motif de licenciement ; seuls les éléments objectifs justifiant cette perte de confiance peuvent être à la base d'un licenciement.

9.3. Assurances, Congé maladie, congé maternité

Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale et peuvent souscrire leurs assurances auprès des sociétés d'assurances installées en République de Guinée (Articles 135.14, 152.1, 153.3 du Code du Travail de la République de Guinée). Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale et peuvent souscrire leurs assurances auprès des sociétés d'assurances installées en République de Guinée. Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions. L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. La femme salariée à droit, pendant le congé de maternité, aux soins médicaux conformément à la réglementation en vigueur. Elle bénéficie en plus de la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail.

9.4. Dépôt des déclarations de personnel

Tout employeur est tenu de déclarer son personnel à l'Inspection du Travail préalablement à l'implantation de la base vie. Il devra en outre déclarer à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, tous les effectifs de travailleurs et leurs salaires servis pour une bonne tenue de leurs comptes individuels dans lesquels sont crédités les droits à la retraite.

9.5. Rémunération

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie …), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

Le paiement du salaire doit obéir à certaines règles : monnaie de paiement, lieu, périodicité, cette règlementation participe à la protection du salaire.

Les travailleurs du projet Eau et Assainissement en Guinée (PEAG)devront être rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation guinéenne et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.

9.6. Salaires

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. L'Article 241.1 du Code du Travail de la République de Guinée stipule que sous réserve des dispositions de l'article 241.7 du présent Code et des conventions collectives, le salaire et ses éléments constitutifs se négocient librement entre l'employeur et le travailleur.

9.7. Retenues sur salaires

Certains employeurs n'hésitent pas à recourir à des retenues sur salaires de leurs travailleurs pour des raisons diverses. A noter toutefois que cette pratique est rigoureusement réglementée pour limiter les excès et les litiges.

L'Article 243.1 stipule que des prélèvements sur le salaire sont effectués par l'employeur pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de sécurité sociale dans les conditions prévues par la loi.

Le salaire ayant un caractère alimentaire, une partie seulement de son montant à hauteur de trente pour cent peut faire l'objet de saisie ou de cession. De la même façon, le salarié ne peut céder à des tiers sa créance de salaire que dans les limites de la partie cessible ou saisissable du salaire (Article 243.2 du Code du Travail guinéen).

Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant d'autres prélèvements que ceux prévus par le présent chapitre sont nulles de plein droit et réputées non écrites (Article 243.3 du Code du Travail guinéen).

L'UCP-PEAG devra s'assurer de 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. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

9.8. Heures de travail

Conformément au code du travail, les heures de travail pour les travailleurs du projet sont de 40 heures par semaine soit 8 heures par jour du lundi au vendredi de 8h 00 à 16 heures. D'un

commun accord, les heures de travail peuvent être réduites et donner naissance à un contrat à temps partiel.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est de trente pour cent les quatre premières heures, de soixante pour cent au-delà. Des modes de rémunération des heures supplémentaires plus avantageux peuvent être établis par contrat individuel de travail ou par convention collective (Art 221.6 du code travail).

9.9. Congés payés

Sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif (Art 222.8 du code de travail de 2014). Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de congé, les périodes de congé payé, de congé formation, les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles, les congés de maternité. Les absences dues à une maladie non professionnelle ou à un accident de droit commun sont assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions déterminées par convention collective (Art 222.9 du code de travail de 2014).

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours de fêtes légales. Toutefois, le premier jour de congé est celui au cours duquel le salarié aurait dû être à son travail, s'il n'était pas parti en congé (Art 222.10 du code de travail de 2014). Tout autre mode de détermination de la durée du congé payé annuel ainsi que tout autre mode de décompte des jours de congé payé résultant d'usages ou de conventions ne sont admis que s'ils aboutissent à un résultat au moins aussi favorable pour le salarié que le mode de détermination et de décompte légal (Art 222.11 du code de travail de 2014). Ne peuvent être déduits du congé annuel les jours de maladie et d'accident de travail, les repos des femmes en couche prévus par les articles 153.1 et 153.2 et les jours fériés prévus par le présent Code (Art 222.13 du code de travail de 2014).

La période de congé payé est fixée par les conventions collectives de branche. A défaut, elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués syndicaux (Art 222.14 du code de travail de 2014). L'employeur doit verser au salarié pendant toute la durée de son congé les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait continué à fournir sa prestation habituelle de travail à l'exclusion de la prime d'expatriation et des indemnités qui correspondent à des remboursements de frais liés à l'exécution du travail (Art 222.15 du code de travail de 2014). En cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il a droit, une indemnité compensatrice de congé lui est allouée. Cette indemnité est calculée sur la base des dispositions des articles 222.8, 222.9 et 222.15 du présent Code (Art 222.16 du code de travail de 2014).

La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Il est, de toute façon, interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance. Quand l'accouchement a lieu avant

la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit. Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder au total huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci (Art 153.1 du code de travail de 2014).

En cas de naissances multiples, le congé de maternité est prolongé de deux semaines. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale verse à la salariée l'autre moitié de son salaire (Art 153.2 du code de travail de 2014). A l'expiration de son congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un congé non rémunéré, pendant une période qui ne peut pas excéder neuf mois. Les salariées qui ne sollicitent pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure, pour allaitement. Ce droit est accordé pour une période maximale de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant. Les périodes de repos peuvent être prises en une, deux ou trois pauses à des moments déterminés par la salariée et portés à la connaissance préalable de l'employeur. La modification ultérieure des moments de repos peut se faire par accord des parties. Les salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, aux repos pour allaitement dans la limite de la période de neuf mois postérieurs à la naissance de l'enfant (Art 153.4 du code de travail de 2014).

Au cours du congé de maternité ou du congé non rémunéré, l'employeur ne peut résilier le contrat de la salariée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité de maintenir ledit contrat. En cas de litige, l'Inspecteur du Travail ou la juridiction chargée du Travail saisie appréciera les droits de la salariée. Le travailleur ou l'employeur peut saisir directement la juridiction chargée du travail en cas de litige. Toutefois, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail. La conciliation devant l'inspecteur du travail est facultative (Art 153.5 du code de travail de 2014).

La femme pendant la grossesse ou après la naissance de l'enfant, peut, jusqu'à l'expiration du neuvième mois suivant la naissance de l'enfant, librement rompre le contrat de travail sans préavis (Art 153.6 du code de travail de 2014).

9.10. Repos journalier et hebdomadaire

Selon l'Article 222.1 le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

L'Article 153.4 du Code du travail stipule qu'à l'expiration de son congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un congé non rémunéré, pendant une période qui ne peut pas excéder neuf mois.

Les salariées qui ne sollicitent pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure, pour allaitement. Ce droit est accordé pour une période maximale de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant. Les périodes de repos peuvent être prises en une, deux ou trois pauses à des moments déterminés par la salariée et portés à la connaissance préalable de l'employeur. La modification ultérieure des moments de repos peut se faire par accord des parties.

Les salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, aux repos pour allaitement dans la limite de la période de neuf mois postérieurs à la naissance de l'enfant.

9.11. Jours fériés

Les fêtes légales sont déterminées par décret. Elles sont des jours fériés, chômés et payés, même si celles-ci tombent un dimanche ou le jour retenu pour le repos hebdomadaire. Le chômage de ces jours de fête ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels, bimensuels, hebdomadaires ou journaliers. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à une récupération (Article 222.6 du Code du Travail).

Article 222.7 stipule que dans les entreprises ou établissements qui, en raison de la nature des activités, ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui travaillent un jour férié ont droit, en plus de la rémunération prévue à l'article précédent, à une rémunération pour le travail effectué. Cette rémunération est calculée sur la base du taux horaire majoré de soixante pour cent la journée, de cent pour cent la nuit.

9.12. Licenciement

Article 172.6 : Un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectivement vérifiable de nature à rendre impossible le maintien de la relation contractuelle.

Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé entrainant une invalidité permanente, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de son comportement fautif. Le licenciement est alors qualifié de « licenciement pour motif personnel ».

L'abandon de poste constaté par voie d'huissier peut constituer un motif de licenciement justifié (Article 172.7 du Code du Travail).

Le motif du licenciement peut être lié à l'organisation, à la restructuration, à la baisse d'activité ou à la fermeture de l'entreprise. Chaque fois que le poste occupé par un salarié est supprimé ou transformé de façon substantielle, le licenciement qui survient en raison de cette suppression ou de cette transformation est qualifié de « licenciement pour motif économique » et obéît à certaines règles particulières (Article 172.8 du Code du Travail).

Les litiges relatifs à la justification du licenciement économique peuvent être portés à la demande de l'une ou de l'autre partie devant la juridiction chargée du travail territorialement compétent ou l'Inspecteur du Travail du ressort pour conciliation.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence et de la pertinence du motif qu'il invoque pour justifier le licenciement.

L'employeur ne peut pas avancer devant l'Inspecteur du travail ou le Juge du travail un motif qui n'aurait pas été notifié dans la lettre du licenciement (Article 172.9 du Code du Travail). Lorsque la preuve d'un motif justifiant le licenciement n'a pas été apportée par l'employeur, le tribunal condamne celui-ci à verser au travailleur une indemnité pour licenciement injustifié au moins égale à six mois de salaire. Le salaire mensuel pris comme base de calcul est le dernier salaire mensuel brut perçu par le salarié pour un mois de pleine activité.

L'indemnité due en cas de licenciement injustifié se cumule avec toutes les autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance (Article 172.10 du Code du Travail).

9.13. Préavis

Article 172.23 : La rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient effective qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai congé.

La période de préavis est fonction de la catégorie professionnelle du salarié. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les agents de maîtrise et contremaître et un mois pour le personnel d'exécution.

Le délai de préavis commence à courir le jour où le salarié a reçu notification écrite du licenciement (Article 172.24 du Code du Travail).

9.14. Bulletin de paie

Le bulletin de paie est un document qui doit-être remis par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise lors du paiement du salaire.

Article 242.8 stipule que l'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles.

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites dans un livre tenu à cette fin (Article 242.9 du Code du Travail).

9.15. Prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel

Ce plan de gestion de la main-d'œuvre vise à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/sévices sexuels principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier aux actes discriminatoires ou à accorder les postes sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées au profit des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières comme les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. La mesure sera décrite en détail dans le plan d'action de prévention et d'intervention EAS / HS.

Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de sa vulnérabilité.

9.16. Cas des travaux forcés

L'article 3 du code de travail stipule : « le travail forcé ou obligatoire est interdit. Le terme travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Toutefois, n'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens de la présente loi :

- Tout travail ou service exigé d'un individu en vue des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ;
- Tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens ;
- Tout travail ou service en exécution d'une condamnation prononcée par une juridiction répressive ;
- Tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la population et en cas de force majeure.

Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national (Art 3 du code de travail du code de travail de 2014).

9.17. Non-discrimination et égalité des chances

Article 4 : La discrimination est interdite sous toutes ses formes. Aucun employeur, ou son représentant ou toute autre personne ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou non à un syndicat et l'activité syndicale, le handicap pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Sauf exception prévue par les dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que les

dispositions relatives à la condition des étrangers, tout acte ou disposition contraire de discrimination est nul et de nullité absolue.

Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations, telles que des restrictions applicables à un nombre limité d'emploi lié à des institutions religieuses particulières ou à des organisations à but non lucratif.

Le travailleur peut saisir directement la juridiction chargée de travail pour dénoncer les actes de discrimination dont il a été victime. Toutefois, il pourra saisir l'Inspecteur du travail du ressort pour la conciliation. Le statut de personne vivant avec le VIH réel ou supposé ne doit pas être un motif de discrimination. Cependant, l'état de santé sera déterminant à l'embauche.

Le MEHH à travers l'Unité de Coordination de Projet et la SEG prendront des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées y compris les travailleurs communautaires et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

9.18. Organisations de travailleurs

Les lois nationales en Guinée reconnaissent le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national.

9.19. Code de conduite

Lorsqu'on a recours à une procédure d'appel d'offres international faisant intervenir des dossiers types d'appel d'offres de la Banque mondiale, ceux-ci comportent déjà un code de conduite qui peut être modifié. En effet, ce code de conduites comporte un contenu minimum qui ne doit pas être allégé mais des clauses additionnelles pourraient être ajoutées. Lorsqu'une procédure d'appel d'offres national est utilisée pour recruter des fournisseurs et prestataires, un code de conduite de base devrait être inclus dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre et le dossier d'appel d'offres.

Un exemple de code de conduite est fourni ci-dessous, dans sa forme la plus simple, tel qu'il peut être traduit en langues locales pour les travailleurs communautaires et affiché sur un chantier de construction. Selon le site du projet et le public visé, l'UCP-PEAG pourra y ajouter plus d'éléments, comme une définition détaillée de ce qui constitue une activité sexuelle. Voici quelques exemples de dispositions incluses dans le code de conduite :

- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur origine ethnique, leur langue, leur religion, leur opinion politique ou autre, leur nationalité, leur classe sociale, leur statut au regard

de la citoyenneté, leur patrimoine, leur handicap éventuel, leur filiation ou de toute autre situation.

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

Il est essentiel de mettre en place des procédures et des sanctions appropriées pour traiter les comportements contraires aux politiques et aux règlements de l'organisation. Les mesures disciplinaires visent à promouvoir un environnement de travail respectueux, à garantir le respect des droits des travailleurs et à prévenir d'éventuels abus ou violations :

i. Processus équitable : Il sera établi des procédures équitables et transparentes pour enquêter sur les allégations de comportements inappropriés ou de violations des politiques. Cela inclut la collecte de preuves, l'audition des parties concernées et la prise de décisions éclairées.

ii. Sanctions appropriées : Déterminez des sanctions appropriées en cas de violation des politiques. Les sanctions peuvent varier en fonction de la gravité de l'infraction, allant de simples avertissements à des mesures plus sévères telles que des suspensions ou des licenciements.

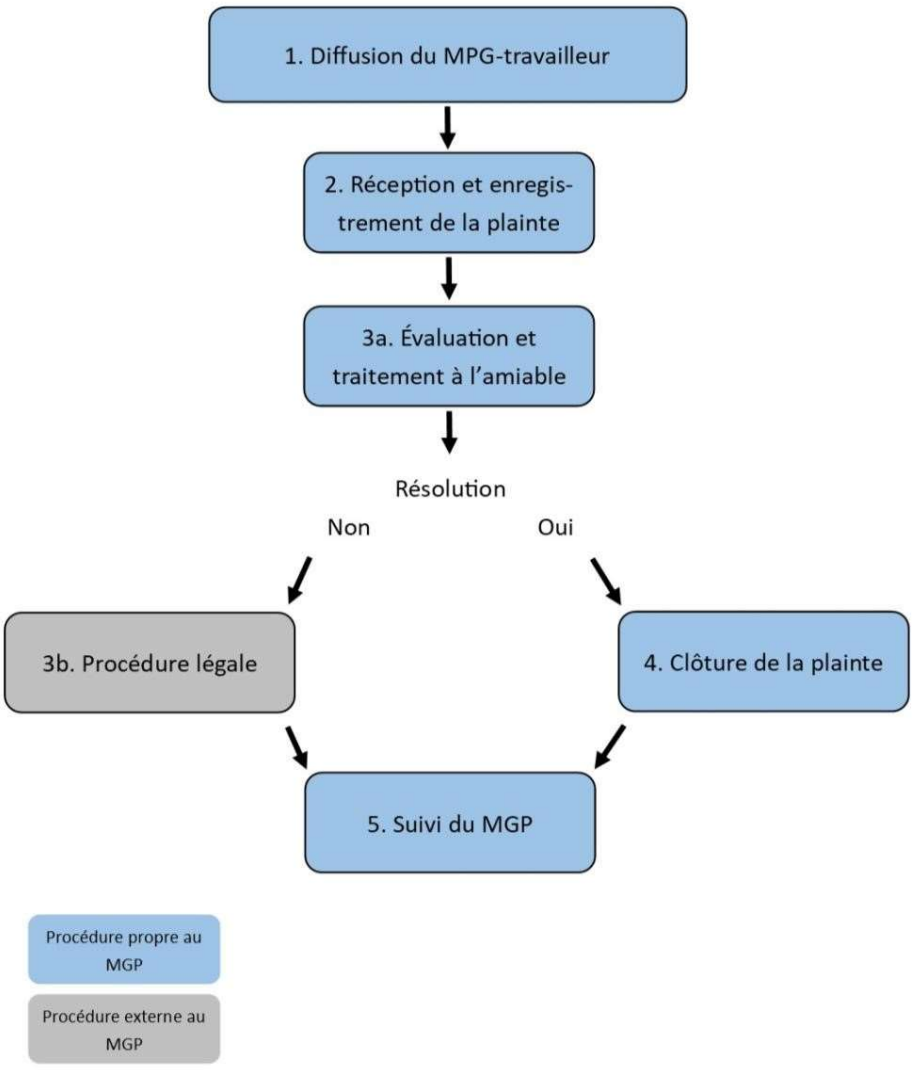
iii. Confidentialité : l'UCP-PEAG garantira la confidentialité tout au long du processus disciplinaire pour protéger les droits de toutes les parties impliquées.

iv. Recours et appel : Il sera offert aux employés la possibilité de faire appel des décisions disciplinaires si nécessaire, afin de garantir un processus équitable.

10. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

Figure 2 Représentation schématique du fonctionnement du PGMO



1. *Formation à l'orientation* : Les nouveaux travailleurs recevront une formation lors de leur recrutement, expliquant en détail le MGP, ses étapes et les délais de traitement.
2. *Documentation écrite* : Une documentation explicative du MGP, incluant un guide détaillé, sera fournie, précisant le processus, les contacts, les délais et les garanties de confidentialité et de protection contre les représailles.
3. *Contrat de travail* : L'existence du MGP sera mentionnée dans le contrat de travail, avec une brève description des droits des travailleurs en matière de gestion des plaintes et de protection contre les représailles.
4. *Points de contact clairs* : Des coordonnées de personnes de contact seront fournies pour faciliter la communication en cas de questions ou de plaintes, assurant ainsi que les travailleurs savent à qui s'adresser.
5. *Mise à disposition des parties prenantes les différents modes de dépôt des plaintes/réclamations* : Sur les différents sites couverts par les activités du Projet, le dépôt des griefs peut s'effectuer de manières diverses et variées. Celles-ci comprennent des approches traditionnelles ainsi que l'utilisation de nouvelles technologies, allant de la boîte à réclamations aux réseaux sociaux.

6. Accès du MGP au travailleurs communautaires: Les travailleurs communautaires mobilisés par l'UCP, les fournisseurs et prestataires soit individuellement ou à travers des ONG seront organisés afin d'avoir accès au mécanisme de gestion des plaintes. A cet effet une large communication sera faite à leur endroit sur les lieux d'enregistrement des plaintes et les délais de gestion aux différents niveaux. Le MGP doit ainsi prévoir des lieux et mode de dépôt et saisine adaptés aux travailleurs communautaires par exemple en prévoyant le dépôt des plaintes auprès des représentant légitimes des travailleurs communautaires et en les impliquant dans le processus de gestion des plaintes.

10.1. Plaintes courantes

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

- Tout travailleur peut déposer une plainte en personne ou par téléphone, par message texte, par poste ou par courriel (y compris anonymement si nécessaire) auprès du fournisseur ou du prestataire qui est le premier référent pour l'information et les plaintes. Lorsqu'une plainte a été traitée de manière satisfaisante pour le travailleur lésé ou pour le fournisseur/prestataire dans un délai d'une semaine à compter de sa date de réception, l'incident et la suite qui y aura été donnée font l'objet de procès-verbaux qui seront communiqués à l'UCP-PEAG sur une base mensuelle.
- Lorsque la plainte n'est pas traitée au bout d'une semaine, le fournisseur ou le prestataire (ou le plaignant directement) transfère le dossier à un comité de gestion des plaintes qui sera formé par l'UCP-PEAG et qui sera constitué du coordonnateur du projet, des deux Spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, du

Spécialiste en passation de marchés et du Spécialiste en suivi-évaluation. Ce comité s'emploiera à la traiter et la juger, puis rendront compte au travailleur concerné dans les meilleurs délais, en particulier si la plainte est liée à une situation d'urgence qui est susceptible de causer un préjudice à la personne ou de la mettre en danger, comme le manque d'EPI nécessaires pour prévenir la propagation des épidémies. S'agissant des plaintes non urgentes, le comité de gestion des plaintes s'efforcera de les traiter dans un délai de deux semaines. Pour les plaintes traitées de manière satisfaisante par l'UCP-PEAG, l'incident et la suite qui y aura été donnée par elle seront dans des procès-verbaux qui seront transmis mensuellement aux MEHH dans le cadre de rapports réguliers. Lorsque la plainte n'a pas pu être jugée, l'UCP-PEAG la transférera l'Inspection du Travail au niveau national pour que celle-ci prennent des mesures supplémentaires ou une décision définitive.

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

Au niveau des personnes pertinentes de l'UCP-PEAG (Comité de gestion des plaintes), chaque dossier de plainte devrait recevoir un numéro unique indiquant le jour, le mois et l'année à laquelle la plainte a été reçue, ainsi que l'ordre et le lieu d'enregistrement de celle-ci. Les dossiers de plainte (lettre, courriel, compte rendu de conversations) doivent être conservés ensemble, par voie électronique ou sur papier. L'UCP-PEAG nommera le responsable des sauvegardes sociales comme personne référente du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs qui sera chargée de :

i. Numérotation et enregistrement des plaintes : Ils attribueront un numéro unique à chaque dossier de plainte, indiquant la date de réception (jour, mois, année), l'ordre et le lieu d'enregistrement de la plainte. Cette numérotation permettra un suivi précis des plaintes.
ii. Conservation des dossiers : Ils veilleront à conserver tous les dossiers de plainte (lettres, courriels, comptes rendus de conversations) de manière organisée, que ce soit électroniquement ou sur papier, pour garantir l'intégrité des informations.
iii. Revue mensuelle des plaintes : Les référents passeront l'ensemble des plaintes en revue tous les mois afin de recenser les problèmes communs, les tendances émergentes et les cas récurrents parmi les plaintes et d'y donner suite.
iv. Traitement des plaintes : Les référents auront la responsabilité de donner suite aux plaintes, en prenant des mesures appropriées pour résoudre les problèmes signalés par les travailleurs du projet.
v. Supervision et suivi : Ces référents s'occuperont également de la supervision, du suivi et de l'établissement de rapports sur le MGP des travailleurs. Ils s'assureront que les procédures sont correctement suivies et que les délais de traitement sont respectés.
vi. Établissement de rapports : Les deux référents produiront régulièrement des rapports sur le fonctionnement du MGP. Ces rapports incluront des données sur le nombre de plaintes, les types de problèmes rencontrés, les actions entreprises et les mesures correctives prises.

10.2. Plaintes graves ou sensibles

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

Dès l'entrée entrée en vigueur du projet, l'UCP désignera la consultante VBG pour réceptionner les plaintes graves ou sensibles, . Pour la gestion des plaintes EAS/HS, un système de référencement sera identifié pour la prise en charge holistique. L'UCP définiront conjointement des rôles, responsabilités et procédures adaptées à la culture et la situation locales pour cette fonction.

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

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

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs et prestataires sont responsables de l'application des réglementations de cet PGMO, des régulations nationales et celles de la Banque mondiale lors de leur participation au projet. L'UCP-PEAG ait le pouvoir contractuel d'assurer la surveillance des fournisseurs et prestataires et de prendre des mesures à leur encontre en cas de non-respect des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- L'UCP-PEAG mettra à disposition la documentation pertinente pour faire connaître aux fournisseurs et prestataires les conditions requises pour une mise en œuvre efficace des procédures de gestion de la main-d'œuvre.
- L'UCP-PEAG inclura les dispositions des EIES/PGES, des procédures de gestion de la main-d'œuvre et d'autres documents pertinents dans la section Cahier des charges du dossier d'appel d'offres. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer à ce cahier des charges.
- Les fournisseurs et prestataires sensibiliseront les travailleurs au Code de conduite. Les fournisseurs et prestataires démontreront l'existence de mesures de santé et sécurité au travail et de procédures de préparation aux situations d'urgence.

L'UCP-PEAG assurera le suivi de la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales prévues dans le cadre du marché lors de ses visites régulières sur le chantier sur la base des rapports des fournisseurs et prestataires ou des consultants externes recrutés pour le contrôle ou la supervision des travaux, le cas échéant. S'il y a lieu, L'UCP-PEAG peut suspendre le paiement d'un fournisseur ou prestataire ou utiliser d'autres moyens de recours prévus par le contrat, le cas échéant, jusqu'à ce que des mesures correctives soient appliquées en cas de manquement grave aux procédures de gestion de la main-d'œuvre, comme le défaut de signalement d'incidents et d'accidents à L'UCP-PEAG.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les entités utilisant les travailleurs communautaires sont responsables de l'application des réglementations de cet PGMO, des régulations nationales et celles de la Banque mondiale lors de leur participation au projet. L'UCP-PEAG et les fournisseurs et prestataires appliqueront les directives suivantes dans leurs relations avec les travailleurs communautaires :

- L'UCP-PEAG établira des horaires de travail, des systèmes de rémunération (en fonction de la nature du travail), des méthodes de paiement, des calendriers de paiement et un code de conduite des travailleurs communautaires conformes aux normes, qui s'appliqueront à toutes les activités du projet.
- L'UCP-PEAG et les fournisseurs et prestataires devraient consulter les populations locales et garder trace écrite des réunions organisées avec celles-ci pour convenir des conditions de recrutement de travailleurs communautaires. Cette convention devrait comporter des détails sur la nature du travail, les heures de travail, les restrictions liées à l'âge (au moins 18 ans), le montant de la rémunération, le mode de paiement, le calendrier de paiement, chaque signataire individuel des résolutions des réunions ou le signataire représentatif de la collectivité à cet égard ;
- Les conditions proposées par les fournisseurs et prestataires seront examinées, expliquées, négociées et consignées par écrit pendant des assemblées communautaires organisées conjointement avec le fournisseur, chaque travailleur communautaire devant marquer son consentement en signant la feuille de présence à la réunion ayant pris les résolutions relatives aux conditions d'emploi ;
- L'UCP-PEAG et les fournisseurs et prestataires forment les travailleurs communautaires aux questions importantes abordées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre, y compris EAS/HS, SST, aux épidémies, utilisation sans risque des équipements ainsi que des techniques de soulèvement de charges, et mécanismes pertinents de gestion des plaintes ;
- L'UCP-PEAG et les fournisseurs et prestataires doivent exiger un consentement libre et éclairé de la part des travailleurs communautaires. Inclure les principes de non-discrimination, y compris pour la sélection et l'attribution des tâches.
- L'UCP-PEAG et les fournisseurs doivent décrire et rendre opérationnel un mécanisme de règlement des griefs pour les travailleurs communautaires ;
- Il sera prévu un code de conduite (individuel ou collectif par l'intermédiaire des chefs de file de la communauté) afin de s'assurer que tout le monde comprend que l'EAS/la

santé sexuelle et reproductive et d'autres comportements répréhensibles ne sont pas tolérés.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Être transparent objectif et inclusif, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale, sous-préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des Organisations de la société civiles (OSC) dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- Respecter la parité homme – femme autant que possible ;

13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

L'UCP-PEAG identifieront les risques de travail des enfants, de travail forcé et de problèmes graves de sécurité qui peuvent survenir en relation avec les fournisseurs principaux dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale conformément à la norme ESS2.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP-PEAG exigera les fournisseurs principaux de : (i) mettre en œuvre les réglementations correspondantes du PGMO, réglementations nationales et celles de la Banque mondiale ; (ii) mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour remédier le risque sérieux relatif à des questions de sécurité. Dans le cas où s'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP-PEAG remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES2.

ANNEXE: CODE DE CONDUITE (EXEMPLE)

Présentation

[Inclure une brève présentation du projet]

Préambule

[Inclure une brève présentation de l'objectif du code de conduite]

Définitions

[Inclure une section Définitions ou d'inclure la définition directement quand vous citez l'acte en question.]

Auteurs potentiels : les auteurs potentiels de SEA / SH peuvent être le personnel associé au projet : cela peut inclure non seulement les consultants et personnels de projet ou personnel d'assistance technique ou gardes de sécurité embauchées pour protéger un site du projet.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Exploitation et abus sexuels : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les sévices sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. » Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels. Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait être raisonnablement prévu ou perçu comme causant une infraction ou l'humiliation à un autre lorsqu'un tel comportement se mêle au travail; devient une condition d'emploi; ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel diffère de l'exploitation et des sévices sexuels par le fait qu'il se produit entre les membres du personnel travaillant sur le projet, et non entre les membres du personnel et les bénéficiaires du projet ou les populations

Chapitre I Champ d'application

Ce Code de Conduite fait partie des mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux activités du projet. Le présent Code de conduite a pour objet d'énoncer les principes fondamentaux de conduite attendus de tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet. Il s'applique aux membres de l'unité de gestion du projet et des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet. Il précise les règles applicables aux questions d'éthique et de comportement professionnels. Par extension, il s'applique également, pour autant que cela soit stipulé dans leur contrat, aux sociétés ou tierces personnes prestataires qui ont été contractées pour fournir des services au projet

[Adapter cette section : Définir à qui s'applique le Code de conduite (toute personne impliquée dans la mise en œuvre du projet, employé, travailleur, ouvrier, prestataire, consultant, travailleur communautaire, bénévole, stagiaire, etc.)]

Chapitre II Conduite exigée et comportements interdits

[A adapter selon le projet]

Le personnel du projet doit:

1. S'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. Se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel du projet et toutes autres personnes ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de:
4. S'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
5. Porter les équipements de protection du personnel requis ;
6. Appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
7. Suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
8. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;

Les actes et comportements suivants sont formellement interdits pendant toute la durée du projet, et ce pendant et en dehors des horaires de travail :

9. Tout acte de discrimination dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel du projet sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou intellectuel, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.

10. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
11. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
12. Tout acte d'exploitation et d'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
13. Les relations sexuelles avec les personnes âgées de moins de 18 ans sont formellement interdites.
14. Le recours aux travailleuses du sexe est formellement interdit.

Signaler des cas d'infraction dudit code

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

1. Contacter [_____]; ou

2. Appeler [_____].

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées.

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

[A adapter selon le projet]

Chapitre III Sanctions

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

Engagement à s'approprier et respecter le Code de conduite du [insérer le nom du projet]

[A adapter selon le projet]

Je soussigné (e), (nom et prénoms), (fonction) (Lieu de travail),

CNIB N°…….. du ……/……/…….. reconnais avoir reçu et pris connaissance du code de conduite du **[insérer le nom du projet]** dans une langue que je comprends. Conscient (e) de l'importance du code de conduite dans la normalisation et la standardisation des attitudes et des comportements en vue de promouvoir les valeurs du projet et de renforcer la cohésion interne, je m'engage à :

- m'approprier le contenu du code de conduite du **[insérer le nom du projet]**;
- promouvoir de nouvelles attitudes et comportements conformément au code de conduite du **[insérer le nom du projet]**;
- veiller au respect scrupuleux du code de conduite ;
- dénoncer tous les actes contraires au code de conduite du **[insérer le nom du projet]**.

Fait à ……., le ……/……/…….

Signature de l'intéressé (e)