

République du Bénin

=====

Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi

=====

PROJET D'INCLUSION DES JEUNES

(ProdIJ)

P170425

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Novembre 2020

Sommaire

Sigles et Abréviations.....	3
Définitions des concepts clés.....	4
1. Contexte et objectifs des PGMO.....	5
1.1. Contexte	5
1.2. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre.....	5
2. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet	7
2.1. Effectif des travailleurs du Projet.....	7
3. Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre.....	10
3.1. Composantes et activités du Projet.....	10
3.2. Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre.....	13
4. Aperçu de la réglementation du travail : conditions générales	17
5. Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail.....	20
6. Personnel responsable.....	21
7. Politiques et procédures.....	23
8. Age minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés	24
9. Mécanisme de gestion des plaintes.....	25
10. Gestion des fournisseurs et prestataires	27
11. Employés des fournisseurs principaux.....	28

Liste des tableaux

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice du SCP	8
Tableau 3: Composantes, activités et structures de mise en œuvre.....	12
Tableau 4: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet d'Inclusion des Jeunes (ProdIJ).....	15

Sigles et Abréviations

ABeGIEF	: Agence Béninoise de Gestion Intégrée des Espaces Frontaliers
ANPE	: Agence Nationale Pour l'Emploi
ARCH	: Assurance pour le Renforcement du Capital Humain
BAI	: Bureau d'analyse et d'investigation
CES	: Cadre Environnemental et Social
Cf.	: Confère
CNL-CREVT	: Commission Nationale de Lutte contre la Radicalisation, l'Extrémisme Violent et le Terrorisme
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COPIL	: Comité de Pilotage
COVID-19	: Maladie à coronavirus 2019 ou Covid-19 (acronyme anglais de coronavirus disease 2019)
DETFP	: Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
DPEE	: Direction de la Promotion de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat
EAS	: Exploitation et Abus Sexuels
EFTP	: Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
EHS	: Environnement Hygiène Santé
EIES	: Étude d'Impact Environnemental et Social
EMICoV	: Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages
EPI	: Equipement de protection individuelle
FNM	: Fonds National de la Microfinance
FNRB	: Fonds National des Retraités du Bénin
FODEFCA	: Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage
FPI	: Financement de Projets d'Investissements
GND	: Grossesse Non Désirée
HS	: Harcèlement Sexuel
IDA	: Association Internationale de Développement
INSAE	: Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
MASM	: Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance
MEP	: Manuel d'Exécution du Projet
MESTFP	: Ministre des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
PAD	: Document d'évaluation du Projet
PAG	: Plan d'Action du Gouvernement
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale+
PEJ	: Projet Emploi des Jeunes
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties prenantes
PND	: Plan National de Développement
ProdIJ	: Projet d'Inclusion des Jeunes
SCP	: Secrétariat à la Coordination du Projet
SIDA	: Syndrome d'immunodéficience acquise
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SRAS Co V-2	: Acronyme anglais de severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (Coronavirus 2 du syndrome respiratoire aigu sévère)
SST	: Santé et Sécurité au travail
TTL	: Task Team Lead
UNFPA	: Fonds des Nations Unies pour la Population
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCE	: Violence contre les enfants
VIH	: Virus de l'Immuno-déficience Humaine

Définitions des concepts clés

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

Mécanisme de gestion des plaintes : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet, des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Personnes défavorisées ou vulnérables : L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du Projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un Projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière (*CES/Banque mondiale, page 19, note de bas de page 28*).

Violences Basées sur le Genre : La violence basée sur le genre résulte d'un acte ou d'une pratique exercée en fonction du sexe ou du rôle social d'une personne, entraînant souffrance ou préjudice physique, sexuel, psychologique ou économique. Elle se manifeste par un contrôle et une domination de force, principalement de l'homme sur la femme, dus au rapport de force inégal entre les sexes. La violence basée sur le genre se traduit en plusieurs formes dont : la violence conjugale ; la violence sexuelle ; les pratiques traditionnelles néfastes (mutilations génitales féminines, meurtres liés à la dot, mariages d'enfant...) ; le féminicide ; le harcèlement sexuel, dont les attaques verbales, physiques, psychologiques et sexuelles; la prostitution et le trafic sexuel où les femmes et les filles sont attirées, généralement, par de fausses promesses d'emploi; la violence et la violence sexuelle lors des conflits et après les conflits incluant le viol, l'enlèvement, des grossesses forcées et parfois la réduction en esclavage de populations civiles féminines; les abus à l'encontre des enfants qui peuvent être physiques, sexuels, psychologiques et / ou inclure la privation des ressources et des droits comme l'éducation ou les soins (*Violences basées sur le genre : un manuel à l'intention des journalistes, Inter Press Service, 2009, page 10*).

L'exploitation et abus sexuel et le harcèlement sexuel (EAS/HS) : L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend 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. Harcèlement sexuel c'est toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

Le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est élaboré dans le cadre de la préparation du Projet d'Inclusion des Jeunes (ProdIJ) a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du Projet, à travers l'évaluation des besoins de main d'œuvre et les risques associés à l'utilisation de la main d'œuvre, ainsi que les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main d'œuvre liés au Projet.

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre étant élaboré en début de Projet, il est susceptible de révision, lorsque cela s'avère nécessaire, et ce, pour prendre en compte de nouveaux besoins qui viendraient à se poser au cours de l'exécution du Projet.

1. Contexte et objectifs des PGMO

1.1. Contexte

1. Estimée à 9,98 millions lors du recensement de 2013, la population béninoise, qui croît à un rythme rapide de près de 3% par an, a atteint 11,80 millions d'habitants en 2019. La population est jeune, avec environ 42,45% de personnes âgées de moins de 15 ans. Cette proportion passe à 63% pour les moins de 25 ans. Le marché du travail est ainsi soumis à une pression extrême, puisque chaque année, environ 200.000 jeunes atteignent l'âge de travailler (INSAE, EMICoV 2015).

2. Alors que le chômage est très peu répandu au Bénin, touchant à peine 0,7% de la population active (INSAE, EMICoV 2015), le sous-emploi par contre touche 72,9% des Béninois actifs. Les actifs sous-employés sont, de manière disproportionnée, des jeunes, des femmes, des ruraux, des indépendants, avec un faible niveau d'éducation, et travaillant principalement dans l'agriculture, l'élevage, la pêche et la sylviculture. En particulier, 92% des jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans sont en situation de sous-emploi.

3. Par ailleurs, le Bénin, généralement considéré comme l'un des pays les plus stables en Afrique de l'Ouest, est de plus en plus vulnérable au risque d'extrémisme violent. En effet, au cours de ces dernières années, la menace terroriste s'est déplacée vers le Bénin, en particulier dans les régions septentrionales. Ces régions sont généralement peu pourvues en infrastructures socio-économiques et administratives, et soumises à des influences religieuses qui constituent autant de facteurs de risques de voir apparaître l'extrémisme violent, notamment pour les jeunes peu ou pas éduqués, en situation de sous-emploi.

4. Dans ce contexte, le Gouvernement du Bénin a décidé de mettre en œuvre le Projet d'Inclusion des Jeunes (ProdIJ), avec l'appui de la Banque mondiale. Ce Projet, dont l'objectif de développement est (i) d'accroître l'inclusion économique des jeunes entre 15 et 30 ans en situation de sous-emploi ou d'inactivité, ayant un faible niveau d'éducation (niveau maximum BEPC), et (ii) de renforcer les services de l'emploi et les systèmes de formations techniques et professionnelles au Bénin, est en droite ligne avec les objectifs spécifiques du Plan National de Développement (PND) 2018-2025 relatifs (i) à la mise en place d'un système éducatif équitable, inclusif et de qualité pour le développement durable, (ii) à la promotion des meilleures opportunités de revenus et d'emplois décents pour les populations et (iii) au renforcement de la qualité des interventions en faveur de la jeunesse.

5. Ainsi, le ProdIJ a été conçu pour appuyer les interventions visant à accroître l'inclusion économique des jeunes vulnérables à travers une approche spécifique pour traiter les facteurs de risque de violence, et en fixant des objectifs spécifiques au profit des jeunes vivant dans des zones à risque d'extrémisme violent ; en améliorant l'accès aux services et aux formations techniques dans des métiers identifiés comme ayant un fort potentiel d'inclusion économique, en augmentant les capacités financières et l'accès aux services financiers. L'inclusion économique, dans le cadre de ce Projet, se réfère à l'entrée, au maintien et à l'évolution des jeunes dans l'emploi.

1.2. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

6. Les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) permettent de déterminer les besoins en main d'œuvre, d'identifier les risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet, et

d'évaluer les ressources nécessaires pour prendre en charge les éventuels problèmes de main d'œuvre qui surviendraient.

7. Les PGMO du ProdiJ décrivent la manière dont les différents types de travailleurs du Projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national, des conventions collectives applicables et des dispositions de la NES 2. Ainsi, le présent document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du Projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants, tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du Projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

8. Elaborées sur la base des dispositions de la NES 2, les procédures de gestion de la main d'œuvre du ProdiJ s'articulent autour des points suivants :

- (a) Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet
- (b) Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre
- (c) Aperçu de la réglementation du travail : conditions générales
- (d) Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail
- (e) Le code de bonne conduite avec les interdictions spécifiques contre la VBG/EAS/HS et des sanctions et procédures claires en cas de violation, y compris des formations régulières et la signature du code par tous les acteurs du projet
- (f) Personnel responsable
- (g) Politiques et procédures
- (h) Age minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés
- (i) Mécanisme de gestion des plaintes
- (j) Gestion des fournisseurs et prestataires
- (k) Employés des fournisseurs principaux

2. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet

9. Cette partie décrit l'organisation à mettre en place ainsi que le type et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le Projet. Elle donne des indications sur les effectifs à mobiliser pour la mise en œuvre du Projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

2.1. Effectif des travailleurs du Projet et délais de couverture des besoins de main d'œuvre

10. La gestion opérationnelle du ProdIJ sera confiée à un Secrétariat à la Coordination de Projet (SCP) dont l'organisation, le fonctionnement et la composition seront définis par un acte réglementaire. Les missions principales du SCP seront entre autres de :

- rédiger des accords de partenariat avec les agences et structures d'exécution ou de mise en œuvre ;
- aider ces agences et structures à planifier et à coordonner la mise en œuvre de chaque composante ;
- fournir aux agences et structures d'exécution un soutien technique pour la rédaction des termes de référence, l'examen des documents, la supervision et l'évaluation ;
- gérer les activités fiduciaires (gestion financière et achats) conformément au plan défini avec les agences d'exécution pour la mise en œuvre de leur composante ;
- recruter et gérer les ressources humaines pour le SCP ;
- consolider les programmes de travail et les budgets annuels et les présenter au comité de pilotage ; et
- produire des rapports sur la base d'un système de suivi/évaluation.

11. Le Directeur Général de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) est le Coordonnateur du Projet. Il sera assisté par le SCP, dont le personnel sera recruté sur une base compétitive et comprendra :

- un Secrétaire technique ;
- un(e) Spécialiste en Apprentissage, Formation et Insertion ;
- un(e) Spécialiste en Suivi-Evaluation ;
- un(e) Spécialiste en Développement social ;
- un(e) Spécialiste en Sauvegarde Environnementale ;
- un(e) Responsable Administratif et Financier/Administrative et Financière ;
- un(e) Spécialiste en Passation des Marchés) pour soutenir la mise en œuvre des activités du Projet ;
- un personnel de soutien composé d'un(e) Assistant(e) de Direction et de deux Conducteurs/Conductrices de Véhicules Administratifs.

12. En cas de besoin, le Projet engagera des consultants à court terme sur des questions techniques spécifiques. Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser au sein du SCP.

Quant à la mise en œuvre des activités de chacune des composantes, elle relèvera de la responsabilité de chaque agence d'exécution. Ainsi, L'ANPE sera chargée de la mise en œuvre des activités de la composante 1 ; la DETFP et la FODEFCA, se chargeront des activités de la composante 2 et le FNM, de la composante 3.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice du SCP

N°	Poste	Nombre	Compétences requises (niveau)	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Personnel Administratif					
1	Secrétaire technique	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des Projets (Bac+5 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
2	Spécialistes en suivi-évaluation	1	Expérience en planification stratégique et suivi-évaluation avec une bonne maîtrise des outils (Bac+4 au moins).	Dès le début du Projet	Cotonou
3	Spécialiste en Développement social	1	Bonne expérience dans la gestion des risques sociaux et la problématique d'inclusion sociale (Bac+4 au moins).	Dès le début du Projet	Cotonou
4	Spécialiste en sauvegarde environnementale	1	Bonne expérience dans la gestion environnementale et sociale de Projets de développement (Bac+4 au moins).	Dès le début du Projet	Cotonou
5	Responsable Administratif et Financier/Administrative et Financière	1	Expérience acceptable en gestion administrative et financière (Bac+4 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
6	Spécialiste en passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés (Bac+4 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
Personnel de soutien					
7	Assistant(e) de direction	1	Expérience dans l'assistanat administratif ou dans la gestion d'un secrétariat particulier ou de direction (Bac+2 au moins)	Dès le début du Projet	Cotonou
8	Conducteur/Conductrice de Véhicules Administratifs	2	Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif Permis de conduire catégorie B	Dès le début du Projet	Cotonou

Source : mission d'élaboration du PGMO, mai 2020

13. Toutes les directions de l'ANPE seront impliquées dans la mise en œuvre du système d'insertion des jeunes vulnérables dans l'emploi, dénommé Azôli¹. De nouveaux recrutements sont envisagés, notamment un(e) Spécialiste en Apprentissage, Formation et Insertion et un comptable pour appuyer l'ANPE. Pour les communes qui n'en disposeraient pas, des agents communaux d'emploi seront recrutés et auront en charge l'animation du système. Un Spécialiste en passation de marchés et un comptable seront également recrutés pour le compte du FODEFCA. Pour les autres structures (DETFP et FNM), des points focaux techniques et financiers seront mobilisés pour la mise en œuvre du projet.

14. Par ailleurs, l'effectif des agents des prestataires et fournisseurs du Projet, ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du Projet. Toutefois, il a été estimé à environ 1.500 personnes sur la base de l'expérience du précédent Projet Emploi des Jeunes².

2.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

15. Selon l'article 2 de la Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail au Bénin, est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur.

16. Quant au terme « travailleurs du Projet », il désigne selon le paragraphe 3 de la NES 2 :

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

17. Les travailleurs directs du PRODIJ sont donc les personnes recrutées au compte du Secrétariat à la Coordination du Projet et celles recrutées au sein des agences d'exécution.

18. Dans le cadre de la mise en œuvre du PRODIJ, peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité béninoise ou étrangère, dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir. Le concept « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit (18) ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant la réglementation béninoise. Les personnes physiques et les personnes morales seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts, sans aucune discrimination liée au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

¹ Le système Azôli est l'une des voies que le Guichet unique de l'emploi proposera pour fournir un ensemble complet de services d'emploi aux jeunes vulnérables afin d'assurer une plus grande inclusion économique. Azôli signifie "la voie, le chemin vers l'emploi" en "Fon", l'une des langues nationales les plus importantes au Bénin.

² Le PEJ a utilisé les services de 80 centres de formation professionnelle (6 personnes en moyenne par centre), 15 lycées techniques (12 agents par lycée), d'un Cabinet d'Ingénierie en formation (10 agents), de 250 formateurs (cabinets de formation), de 2 cabinets pour le développement des 10 curricula à raison de 2 facilitateurs et de 5 experts par métier, de 25 services-traiteurs qui ont fourni 3 agents par commune, environ 2.000 femmes ayant bénéficié des services de garderie (ce dispositif sera modifié), 3 agents pour les services d'entretien, 4 agents pour les services de gardiennage.

19. Les différents types de travailleurs susceptibles d'être employés directement par le Projet sont les suivants :

- les travailleurs recrutés et soumis à un contrat de travail au sens du code du travail ;
- les fonctionnaires détachés³ ;
- les fonctionnaires mis à disposition ;
- les travailleurs mis à disposition dans le cadre d'une coopération ;
- les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

20. Outre ces travailleurs directs, il y a les personnes employées ou recrutées par des tiers (travailleurs contractuels) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, ainsi que les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du PRODIJ (employés des fournisseurs principaux) et les personnes employées ou recrutées pour se mettre au service de la communauté (travailleurs communautaires).

21. Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

3. Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre

22. Cette partie présente les composantes du Projet, les principales activités à réaliser ainsi que les risques potentiels liés à la mise en œuvre de ces activités et les mesures pour y faire face.

3.1. Composantes et activités du Projet

23. Le ProdiJ sera mis en œuvre à travers les composantes suivantes :

- ***Composante 1 : Soutien au développement d'un programme intégré pour l'inclusion économique et l'amélioration de l'employabilité des jeunes vulnérables***

24. Sous cette composante, le Projet soutiendra le développement d'un programme qui offre un ensemble complet de services pour l'inclusion économique, ainsi que l'amélioration de l'employabilité des jeunes vulnérables. Le Projet appuiera le développement d'un mécanisme de coordination dirigé par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) avec les services offerts par le Ministre des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP) (formations techniques) et le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) (services d'inclusion financière) pour offrir aux bénéficiaires une gamme complète des services prévus dans le cadre du dispositif Azôli. En outre, cette composante soutiendra les activités du dispositif Azôli qui sont mises en œuvre par l'ANPE. Ces activités comprennent l'orientation, le conseil en matière d'emploi, la formation aux compétences de vie courante, la formation à l'entrepreneuriat, les services de développement d'affaires afin

³ Selon l'article 186 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique, le détachement est la position du fonctionnaire de l'Etat qui, placé hors de son administration d'origine, continue de bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite prévus par les statuts particuliers de son corps d'origine, mais se trouve soumis à l'ensemble des règles propres aux organismes concernés pour ce qui est de ses fonctions. Cependant, l'article 196 précise que le fonctionnaire placé auprès d'un département ministériel ou d'une institution de l'Etat autre que celui dont il relève normalement n'est pas en détachement, mais il est mis à disposition.

d'améliorer l'employabilité des jeunes vulnérables. Lesdites activités s'appuient sur les services d'information et d'intermédiation en matière d'emploi actuellement offerts par l'ANPE à Cotonou et ses bureaux régionaux, ainsi que sur les formations en compétences de vie et en entrepreneuriat mises en œuvre sous le Projet Emploi des Jeunes (PEJ) au profit de 17.500 jeunes vulnérables à travers le pays. Cette composante soutiendra l'amélioration de la qualité, l'élargissement de la portée et l'extension des programmes à un plus grand nombre de jeunes au niveau des communes.

▪ ***Composante 2 : Renforcement du système de formation et amélioration des compétences techniques des jeunes vulnérables***

25. Cette composante couvre trois dimensions : (i) Renforcer les offres en formations techniques au profit des jeunes vulnérables ; (ii) Améliorer l'accès aux formations duales et à celles de courte durée dans les métiers sélectionnés ; et (iii) Améliorer l'offre des formations duales en augmentant l'appui aux maîtres-artisans. Ainsi, à travers cette composante, le Projet accompagnera le Gouvernement dans ses efforts de renforcement des systèmes d'apprentissage et de formation, ainsi que l'amélioration de l'accès aux formations techniques dans des métiers à fort potentiel pour les jeunes vulnérables. Les agences d'exécution pour cette composante sont la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (DETFP) et le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle Continue et de l'Apprentissage (FODEFCA). Cette composante capitalisera sur l'expérience acquise sous le PEJ et sur la nouvelle stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). La composante 2 s'emploiera à réduire les écarts entre les jeunes hommes et les jeunes femmes dans la formation technique. Les activités de formation technique viseront la parité entre les sexes parmi les bénéficiaires (50% de jeunes hommes et 50% de jeunes femmes).

▪ ***Composante 3 : Soutien aux jeunes vulnérables pour l'amélioration de leurs capacités financières et de leur accès aux services financiers***

26. Les contraintes financières restent un élément clé de l'exclusion sociale et économique car elles empêchent les jeunes de réaliser leurs idées et leurs compétences. Ainsi, le Projet aidera les bénéficiaires à faire face aux contraintes de capital et à l'accès aux services financiers à travers deux guichets :

- a) Un guichet de subvention financé par le Projet qui fournira des fonds de démarrage non remboursables (d'environ 400 USD) aux individus et aux groupes pour la phase initiale de leurs activités. Les bénéficiaires de la subvention auront un compte ouvert dans une institution financière afin d'assurer leur inclusion à long terme dans le système financier et de construire leur historique de crédit. Les fonds de démarrage seront utilisés uniquement pour soutenir les opérations techniques nécessaires à la mise en place de l'activité. Le Projet ne financera pas les activités impliquant l'acquisition de terres et les critères de sélection des bénéficiaires des fonds de démarrage comprendront la preuve que l'activité prévue n'implique pas l'acquisition de terres ou des restrictions sur l'utilisation des terres ou, le cas échéant, le bénéficiaire devra fournir les preuves requises du transfert des terres.
- b) Fournir un lien vers le guichet de prêt financé par le gouvernement dans le cadre du Projet Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (ARCH). Le Projet ARCH développe un produit de crédit à taux d'intérêt bonifié pour soutenir l'investissement des petites entreprises actives dans des métiers à fort potentiel d'inclusion économique. Après avoir fourni des services de développement des entreprises aux bénéficiaires de la deuxième génération (voir la composante 1), les services de l'emploi orienteront et aideront les bénéficiaires à s'adresser au guichet de microcrédit de ARCH. Les bénéficiaires devront suivre le même processus de sélection que tout autre demandeur du microcrédit de ARCH, mais ils seront bien placés pour être admissibles compte tenu de leur historique auprès des institutions de microcrédit.

27. Le Projet aidera le Fonds National de la Microfinance (FNM) à opérationnaliser ces deux guichets au profit des bénéficiaires. Cette composante financera i) les subventions, ii) les coûts de transfert des fonds, iii) l'assistance technique pour le développement des deux guichets et iv) le soutien institutionnel au FNM.

▪ **Composante 4 : Gestion, suivi et évaluation du Projet**

28. Cette composante soutiendra les activités liées à la gestion, au suivi et à l'évaluation du Projet. Elle soutiendra la mise en place d'un Secrétariat à la Coordination du Projet (SCP), sous la Direction de la Promotion de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat (DPEE) du MPMEPE, qui s'assurera que le Projet est mis en œuvre conformément à l'Accord de financement, au document d'évaluation du Projet (PAD), aux manuels de mise en œuvre du Projet (le manuel d'exécution, ainsi que le manuel de gestion administrative, comptable et financière) et aux instruments de sauvegarde. En outre, le SCP sera chargé des fonctions générales de suivi et d'évaluation, telles que définies dans la section "Modalités de suivi et d'évaluation des résultats". Le suivi du Projet adoptera une approche participative où les jeunes bénéficiaires auront une voix prépondérante, à l'aide notamment des outils tels que les cartes de pointage, ou le suivi itératif des bénéficiaires.

29. Plus spécifiquement, cette composante financera :

- la mise en place d'un secrétariat à la coordination du projet, composé d'un Secrétaire technique, d'un spécialiste du suivi et de l'évaluation, des spécialistes des questions sociales et de genre, de l'environnement et des questions fiduciaires pour soutenir la mise en œuvre des activités du Projet ;
- des études d'impact et d'évaluation, y compris des évaluations spécifiques et enquêtes auprès des bénéficiaires ;
- les équipements et frais de fonctionnement ;
- les audits internes et externes réguliers (qui porteront sur les aspects financiers et les marchés publics) ;
- la formation du personnel du SCP et des agences d'exécution ;
- les coûts liés aux rapports de Projet, y compris une évaluation à mi-parcours impliquant les parties prenantes et la société civile.

Tableau 2: Composantes, activités et structures de mise en œuvre

Composantes	Activités	Structures de mise en œuvre
Composante 1 : Soutien au développement d'un programme intégré pour l'inclusion économique et l'amélioration de l'employabilité des jeunes vulnérables	Mise en place des activités du dispositif Azoli : information, enregistrement, orientation, formation compétences de vie, projet de développement professionnel, formation entrepreneuriat, formation technique de courte durée, stage, services de développement de business	ANPE – responsable SCP – appui technique Prestataires – conception des outils et documents
	Offre de services aux jeunes vulnérables dans le cadre du dispositif Azoli	ANPE – responsable ACE – coordination des activités au niveau commune Prestataires de services – pour délivrer les formations
	Renforcement de capacités et développement des outils de gestion du dispositif AZOLI	ANPE – responsable SCP – appui technique
Composante 2 : Renforcement du système de formation et	Développement des nouveaux curricula de formation technique	DETFP et FODEFCA – responsable SCP – appui technique

Composantes	Activités	Structures de mise en œuvre
amélioration des compétences techniques des jeunes vulnérables		Consultants
	Soutien au centre de formation professionnelle	DETFP et FODEFCA – responsable SCP – appui technique
	Soutien institutionnel au FODEFCA et DETFP	DETFP et FODEFCA – responsable SCP – appui technique
	Formation duale des apprentis en CQP	DETFP et FODEFCA – responsable CFP - prestataires SCP – appui technique
	Formation technique de courte durée des jeunes du dispositif Azoli	ANPE – commanditaire DETFP et FODEFCA – responsable CFP - prestataires SCP – appui technique
	Soutien en services de développement de business aux maîtres artisans et formation en andragogie	DETFP et FODEFCA – responsable SCP – appui technique
Composante : Soutien aux jeunes vulnérables pour l'amélioration de leurs capacités financières et de leur accès aux services financiers	Financement des subventions et coûts de transferts	FNM – responsable SCP – appui technique IMF - prestataires
	Soutien institutionnel au FNM	Responsable SCP – appui technique
Composante 4 : Gestion, suivi et évaluation du Projet	Planification Suivi-évaluation Mise en place du SCP Gestion administrative et financière Mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementale et sociale.	SCP, prestataires

Source : mission d'élaboration du PGM, mai 2020

3.2. Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre et mesures d'atténuation

30. Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet ProdIJ sont les suivants :

- **Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux**

31. L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent des risques qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. En effet, le stress chronique, le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, les conflits exacerbés peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet. Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques de stress professionnel, valorisent le travailleur, clarifient les rôles de chacun et instaurent un dialogue permanent permettront de minimiser ces risques.

- **Risques d'accidents liés à l'utilisation des outils et équipements ou développement de maladies professionnelles**

32. L'utilisation des outils et équipements dans les ateliers de formation peut être à l'origine de certains accidents, ou provoquer des maladies. Les programmes de formation doivent donc inclure des activités de sensibilisation pour la prévention de ces risques.

- ***Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants***

33. Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires, entre les maîtres artisans et les apprentis, notamment ceux de sexe féminin. De même, des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires. La présence de ces travailleurs présente des risques d'exploitation et abus et harcèlement sexuel, notamment pour les femmes et les jeunes filles vulnérables. Le harcèlement sexuel au travail est un risque potentiel pour le personnel femme du projet dans les contextes où les hommes et les femmes travaillent ensemble sans supervision, ou dans un environnement de travail dominé par les hommes, ou si le personnel féminin occupe des postes inférieurs au lieu de postes de supervision et dispose d'un pouvoir de décision.

34. Un code de conduite avec des sanctions et procédures à suivre en cas de violation sera strictement appliqué à tous les personnels travaillant dans tous les rôles dans le cadre du projet et des sensibilisations sur les standards de conduite seront organisées pendant toute la durée du projet afin. Des mesures proactives seront incluses dans le processus afin d'encourager les femmes et les membres des autres groupes vulnérables d'être recrutés pour le travail du projet, y compris dans les postes de décision. Un mécanisme de gestion des plaintes sensible aux plaintes EAS/HS sera opérationnelle, avec des voies d'entrée accessibles et sûres pour les bénéficiaires du projet ainsi que le personnel du projet.

- ***Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet***

35. Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En outre, les critères de choix des bénéficiaires peuvent ne pas être connus des populations et entraîner des plaintes, voire des conflits entre les travailleurs et les populations. Certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite, ce qui constitue un manque à gagner pour ces dernières. Une sensibilisation des travailleurs sur le respect des coutumes locales, et des populations sur les procédures de sélection s'avère nécessaire.

- ***Risques d'infection au COVID-19 et autres maladies infectieuses***

36. Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du Projet (en particulier celles relatives au processus d'identification de la Composante 2) pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'une de l'autre à moins de 1,50 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons. De même, il est possible qu'une personne puisse attraper la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS.

37. Le tableau 3 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourraient être exposée la main d'œuvre ainsi que les membres des communautés, et propose des mesures d'atténuation adéquates:

Tableau 3: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet d'Inclusion des Jeunes (ProdIJ)

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psychosociaux : stress, souffrance au travail, conflits sociaux	✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ✓ Former le personnel à la gestion du stress ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et sur son droit de retrait.
Identification, sélection et inscription des bénéficiaires dans les programmes	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	✓ Des mesures proactives seront incluses dans le processus afin d'encourager les femmes et les membres des autres groupes vulnérable d'être recrutées pour le travail du projet, y compris dans les postes de décision. ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs du Projet et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG/EAS-HS. ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires ✓ Organiser des activités de sensibilisation sur le genre (quarts d'heure genre) de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/EAS-HS et VCE, au profit des travailleurs du Projet ✓ Renforcer les capacités de l'équipe du SCP et des agences d'exécution sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/EAS-HS et VCE ✓ Prévoir un mécanisme de gestion des plaintes qui prenne en charge les questions de VBG/ EAS-HS et VCE ✓ Définir un circuit spécifique de traitement des cas de VBG/ EAS-HS et VCE ✓ Faire la cartographie des structures intervenant dans la lutte contre les VBG/EAS-HS et des structures d'accueil des survivant-e-s ✓ Définir des sanctions pour les VBG/ EAS-HS et VCE, les porter à la connaissance des travailleurs et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes qui ne violent pas les droits Humains dans les différentes zones ✓ Elaborer, diffuser et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.
Organisation des formations	Risques d'accidents dans les ateliers de formation ou de développement de maladies	✓ S'assurer que les CFP disposent des équipements nécessaires ✓ Effectuer des transferts monétaires pour l'achat des équipements aux apprentis pauvres sélectionnés dans le cadre du projet ; Sensibiliser les apprentis et les maîtres artisans sur les risques liés à l'utilisation des outils et équipements

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
		✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs du Projet et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG/EAS-HS, les IST, le VIH /SIDA, les grossesses non désirées et la COVID-19 Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires qui prenne en compte les mesures d'hygiène, santé et sécurité.

Source : mission d'élaboration du PGMO, mai 2020

38. En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du Projet, des fournisseurs et prestataires.

39. Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), une évaluation environnementale et sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat.

40. Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de SST, conformément aux normes environnementales et sociales générales et celles qui sont spécifiques à l'industrie, et qui suivent l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

41. Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents que les virus de la grippe pandémique).

42. Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte adéquates. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

- **Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections**

43. Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

- **Équipement de protection individuelle (EPI)**

44. Des EPI comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du Projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SARS.

45. Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, le SCP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

46. Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
 - correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
 - portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
 - inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
 - enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.
- Élaboration de politiques et de procédures pour un traitement rapide des éventuels cas***

47. Outre les mesures préventives, les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller en vue de détecter les signes et symptômes de la COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne qui présente des signes/symptômes de la COVID ou qui se sent malade à la suite d'une exposition, doit se signaler pour une prise en charge immédiate. Les employeurs prendront également des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir la COVID-19, en leur fournissant un masque facial, si cela est possible et disponible, et en les encourageant à les porter. Le cas échéant, les employeurs devront prévoir un dispositif pour isoler immédiatement les personnes qui présentent des signes et/ou symptômes de la COVID-19, et déplacer les personnes potentiellement infectieuses.

48. Ces différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la pandémie afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes. En outre, le Projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

49. Le Projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social en adoptant un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière sera faite aux endroits où les risques seront exacerbés comme les grandes villes où la densité de la population augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec le SCP et les équipes de la Banque mondiale.

4. Aperçu de la réglementation du travail : conditions générales

50. Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du ProdIJ sont présentés ci-dessous :

- Loi 2015-18 du 02 avril 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique (modifiée par la loi n°2018-35) ;
- Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;
- Loi n°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin ;
- Loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ;
- Décret n°2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ;
- Arrêté ministériel n°132/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 2000 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction ;

- Arrêté n°54/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise de reprise du travail et les consultations spontanées ;
- Décret n°98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail ;
- Arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
- Arrêté n°031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
- Arrêté n°136/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 03 avril 2006 fixant les conditions d'affichage de la qualité de tâcheron et des coordonnées de l'entrepreneur aux lieux de travail ;
- Loi n°2006-19 du 17 juillet 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin
- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du Projet ;
- Textes d'application des lois susmentionnées (Décrets et arrêtés) ;
- Convention Collective Générale du Travail du 30 décembre 2005 ;
- Textes applicables en matière de sécurité et santé au travail.

51. De manière spécifique, les agents de l'État sont régis par la loi 2015-18 du 02 avril 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique. Cette loi, qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires, a été modifiée et complétée par la « loi n°2018-35 », qui clarifie les conditions de licenciement ou de révocation des personnels de la fonction publique.

52. Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des Projets, ils sont régis par la Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail et ses textes d'application. Cette loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération, ainsi que les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

53. Pour permettre à chaque personne qui sera employée dans le cadre du projet, d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le Projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature du contrat de prestation.

54. Le Projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre :

- ***Recrutement et traitement salarial***

55. Les dispositions relatives au traitement salarial sont traitées par les articles 207 et suivants du code du travail qui abordent entre autres les taux minima, les modalités de fixation et de paiement du salaire, les retenues, etc. Ainsi, l'article 208 dispose ceci : « A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent code. ». De même, aucun salaire ne peut être inférieur au salaire

minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du conseil national du travail (article 210).

56. Le Projet se conformera également aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants.

57. Enfin, les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront aux travailleurs recrutés par le Projet ou intervenant au compte du Projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de Projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

▪ ***Temps de travail, temps de repos et congés***

58. Pour ce qui concerne la durée légale de travail des salariés, l'article 142 de la Loi portant code du travail dispose ceci : « Dans tous les établissements soumis au présent code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à quarante heures par semaine. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation... ». Toutefois, l'article 145 de la même loi soutient que l'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'inspecteur du travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante heures par année civile et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise.

59. Selon les articles 156 et suivants de la Loi portant code du travail, le repos hebdomadaire, fixé au minimum à vingt-quatre heures consécutives, est obligatoire et a lieu en principe le dimanche. De même, le travailleur a droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif (article 158).

▪ ***Temps de repos et congés de la femme enceinte***

60. Selon les articles 170 du code du travail, toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six (06) semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit (08) semaines après la date de l'accouchement. Ce congé peut être prorogé de quatre (04) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches. En outre, l'article 173 précise que pendant une période de quinze (15) mois à compter de sa reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement. Toutefois, la durée totale de ce repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

▪ ***Liberté d'association***

61. La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du Projet, comme le disposent les articles 79 et suivants du Code du travail, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels, d'y adhérer et de se retirer librement. De même, les mineurs âgés de plus de quinze (15) ans peuvent adhérer aux syndicats. Ainsi, le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur

choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le Projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

▪ ***Cessation du contrat de travail***

62. Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme ; quant au contrat de travail à durée indéterminée, il peut être rompu avant l'échéance du terme par accord des parties, à condition que celui-ci soit constaté par écrit (articles 41 et 42).

63. Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée intervenant sans préavis, entraîne, pour la partie responsable, l'obligation de verser à l'autre partie, une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le préavis qui n'a pas été effectivement respecté. Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute (articles 55).

5. Aperçu de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail

64. Les questions relatives à la santé et la sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, sont traitées dans le cadre de la Loi 2015-18. Cette loi instaure d'une part l'obligation de sécurité et de santé incombant soit à l'État, soit aux collectivités territoriales, et d'autre part, elle prévoit la création de services et de comités de santé au travail, ainsi que l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

65. Pour ce qui concerne les travailleurs du secteur privé et des Projets, le Code du Travail du Bénin donne des indications en vue de la protection de la santé physique, mentale et sociale des travailleurs. En effet, les articles 182 et suivants du code du travail traitent de la protection de la vie et de la santé des travailleurs et indiquent les dispositions à prendre en matière de prévention, notamment pour ce qui concerne l'aménagement des installations et le réglage de la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

66. De même, l'employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six (06) mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail. Par ailleurs, un comité d'hygiène et de sécurité doit être créé dans tout établissement ou entreprise assujetti au code du travail (article 187).

67. Pour ce qui concerne les accidents de travail, l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la caisse de sécurité sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement. La déclaration est faite sur un formulaire fourni gratuitement par la caisse de sécurité sociale sur simple demande de l'employeur. La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

68. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident (article 201).

69. En outre, conformément aux dispositions de la NES n° 2, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, seront définies et mises en œuvre dans le cadre du Projet. Ainsi, lorsque les travailleurs du Projet ou de ses partenaires travaillent sur un site, les parties qui emploient ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de Santé, Sécurité au Travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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

71. Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront également utilisées dans le cadre du Projet. Il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires⁴.

72. Néanmoins, les activités de ce Projet n'impliqueraient que peu d'activités dangereuses. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de NES n° 2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du Projet seront identifiés à l'étape de la conception du Projet.

73. Au niveau de la protection des travailleurs contre la COVID-19, le Bénin n'a pas encore pris de mesures spécifiques au niveau SST ; le Projet et le SCP suivront dès lors les mesures de l'OMS quant à cette pandémie jusqu'à ce que le gouvernement béninois prenne les mesures spécifiques nécessaires. De plus, le Projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que les associations de travailleurs ainsi que le Comité Santé et Sécurité au Travail (art. 174 du Code du Travail), travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum. (Cf. la section 2 pour les mesures d'atténuation des risques).

6. Personnel responsable

74. La supervision du Projet sera assurée par la Banque mondiale et le Gouvernement du Bénin à travers le MPMEPE, en tant que ministère responsable de l'emploi des jeunes au Bénin. Le MPMEPE mettra en place un Secrétariat à la Coordination du Projet (SCP), qui sera chargé de :

- rédiger des accords de partenariat avec les organismes d'exécution ou de mise en œuvre ;
- aider les organismes d'exécution à planifier et à coordonner la mise en œuvre de chaque composante ;
- fournir un soutien technique pour la rédaction des termes de référence, l'examen des documents, la supervision et l'évaluation ;
- gérer les activités fiduciaires (gestion financière et achats) conformément au plan défini avec les agences d'exécution pour la mise en œuvre de leur composante ;
- recruter et de gérer les ressources humaines pour le SCP ;
- consolider les programmes de travail et les budgets annuels et les présenter au comité de pilotage ; et
- produire des rapports sur la base d'un système de suivi/évaluation.

⁴ <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

75. Un comité de pilotage (COPIL) du Projet sera mis en place en vue de guider la mise en œuvre du Projet et de s'assurer de la collaboration multisectorielle. Le COPIL se réunira au moins deux (02) fois par an pour approuver le plan de travail annuel global préparé par le SCP, examiner les progrès et convenir des objectifs de performance et des calendriers des activités proposées dans le cadre de la mise en œuvre des différentes composantes. Le COPIL sera présidé par le Ministre du MPMEPE (ou son représentant) et comprendra des représentants du Bureau d'Analyse et d'Investigation (BAI), des Ministères en charge de l'Economie et des Finances, du Plan et du Développement, des Affaires Sociales et de la Microfinance, de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels, et de l'Intérieur et de la Sécurité Publique, ainsi que de la Direction de la Promotion de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat (DPEE), de la Chambre des métiers de l'artisanat du Bénin (CMA-BENIN), et de la faitière des organisations de la société civile impliquées dans l'emploi des jeunes au Bénin

76. Un Manuel d'Exécution du Projet (MEP) sera élaboré après la mise en vigueur du Projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi-évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale. Le MEP inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel du SCP, la manière dont les activités du Projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante. Le SCP mettra à jour le MEP en cas de changements ou de restructuration du dispositif ou de l'ancrage institutionnel. Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les activités appuyées par le Projet. Par ailleurs, un manuel de procédures administratives, financières et comptables qui formalise les principales procédures administratives, opérationnelles et de contrôle qui régissent les différentes fonctions, sera élaboré par le Projet.

77. La gestion des relations avec les différentes parties prenantes au projet (information, communication) sera assurée par le spécialiste des questions sociales. De même, les questions relatives aux aspects Hygiène, Santé et Sécurité au travail seront assurées par le spécialiste en sauvegarde environnementale. Toutefois, les deux spécialistes en sauvegardes (environnementale et sociale) travailleront en tandem sur ces différentes questions.

78. Le SCP est chargé de la coordination générale du projet. Elle veillera à ce que les agences d'exécution, les prestataires et fournisseurs qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Le SCP sera également responsable de la supervision des activités liées à (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (ii) la supervision des aspects liés à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).

En outre, le SCP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des agences d'exécution, des entreprises prestataires et des fournisseurs. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects en lien avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et le Fonds National des Retraités du Bénin (FNRB) pour ce qui concerne son personnel. De même, chaque agence d'exécution est responsable de la gestion des la situation professionnelle de ses employés, en collaboration avec la CNSS et le FNRB.

79. Du reste, les travailleurs devront être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. A ce titre, l'employeur devra leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

80. Tout employeur devra organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité et santé au travail au profit des travailleurs nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique de travail et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

81. Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employés devront privilégier le règlement à l'amiable ; en cas de non conciliation, un recours à la voie contentieuse sera engagé pour un traitement 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. Le présent document inclut un aperçu du mécanisme de gestion des plaintes entre les employeurs et les employés, applicable dans le cadre de ce projet (voir section 9 ci-dessous).

82. Le SCP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

7. Politiques et procédures

83. La loi 2015-18 du 02 avril 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie, (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail et (iii) une branche de prestations familiales. Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

84. Les agents en détachement ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du Projet. Une police d'assurance sera souscrite pour les travailleurs du SCP.

85. Pour les travailleurs du secteur privé et des Projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi 98-019 portant Code de sécurité sociale dans les articles 54 et suivants :

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

86. Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux (02) sortes : prestations en nature et en espèces.

87. Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- fourniture, entretien et renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- réadaptation fonctionnelle, rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

88. Quant aux prestations en espèces, elles comprennent :

- les indemnités journalières ;

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

89. En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Chaque travailleur, employeur ou fournisseur recevra une formation expliquant le contenu du code de conduite et les conséquences de sa violation.

90. Par ailleurs, face au défi sécuritaire, les travailleurs du projet intervenant dans les zones à fort défis sécuritaires, ainsi que les bénéficiaires du projet, doivent être sensibilisés sur les mesures de sécurité à observer et les conduites à adopter en cas d'attaques terroristes.

8. Age minimum d'admission à l'emploi et travaux forcés

91. Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du Projet, le respect de l'âge minimum ne se pose pas, car parmi les conditions déterminantes de recrutement figure l'âge minimum de 18 ans. En effet, selon les articles 12 et suivants de la loi 2015-18, nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique béninoise s'il n'est pas âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu.

92. Conformément aux dispositions du Code du travail (article 166), du Code de l'enfant (article 227) et du Décret n°2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin (article 1), l'âge minimum requis pour obtenir le statut de travailleur est de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans.

93. Le Bénin a établi une liste de 22 métiers et 74 activités considérés comme travaux dangereux pour les enfants (y compris le transport de charges lourdes, travail dans les abattoirs, exploitation de certains types de machines, le travail de nuit).

94. Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans (article 153 du Code du travail). Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en Conseil des Ministres après avis du conseil national du travail. Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 21 heures et 05 heures. Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons. Pour ce qui concerne le repos de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, il doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit (article 155 du Code du travail).

95. En ce qui concerne l'apprentissage, le Code du travail précise (article 66) que « Nul ne peut être apprenti s'il n'est âgé de 14 ans révolus » et que « Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 25 ans au moins ».

96. Le ProdIJ, à l'instar du précédent Projet Emploi des Jeunes (PEJ), ne cible que des jeunes âgés de 15 à 30 ans. Ainsi, les jeunes apprentis qui seront appuyés par le Projet seront âgés de 15 ans au moins et seuls les jeunes âgés de 18 ans et plus pourront bénéficier des subventions à l'installation. Par ailleurs, pour l'encadrement des jeunes apprentis âgés de moins de 18 ans, le Projet ne sélectionnera que les maîtres artisans âgés de 25 ans au moins.

97. Le Projet n'emploiera et n'enrôlera donc aucun enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum requis. De même, un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas engagé dans le Projet dans des conditions pouvant nuire à sa santé, à son éducation, à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Les maîtres artisans devant encadrer les jeunes apprentis bénéficiaires du Projet s'engageront par écrit dans ce sens. En outre, le/la spécialiste

chargé (e) des questions sociales et de genre mettra en place un mécanisme de surveillance avec la contribution des structures déconcentrées, des collectivités territoriales et des parties prenantes du Projet pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs et des bénéficiaires du Projet, ainsi que l'évaluation des risques pour les bénéficiaires âgés de moins de 18 ans.

98. Par ailleurs, selon les dispositions de l'article 3 du Code du travail en République du Bénin, le travail forcé est interdit de façon absolue. Le travail forcé est un 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. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

Ainsi, le Projet n'aura pas recours au travail forcé ou obligatoire.

9. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

99. Des griefs peuvent naître entre les travailleurs et les employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Les mécanismes de gestion de ces griefs sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne les travailleurs, notamment le Titre VI du Code du travail qui précise les modalités de règlement des différends individuels et collectifs du travail.

100. Le conflit au travail peut revêtir deux formes :

- le conflit individuel de travail est celui qui peut opposer, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur.
- le conflit collectif de travail est celui qui peut opposer une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

101. La procédure de règlement des conflits de travail diffère donc selon le type de conflit (individuel ou collectif).

➤ Règlement du conflit individuel de travail :

102. La procédure de règlement des conflits individuels de travail s'exécute à travers les trois (03) phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

✓Pré-conciliation entre les parties

103. Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

✓Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail

104. Selon l'article 238 du code du travail, tout litige individuel du travail qui survient au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues ci-dessus, est obligatoirement soumis, avant toute saisine du tribunal de travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable. Ce dernier convoque dans les quinze (15) jours qui suivent, les parties à cet effet. En cas d'accord, un

procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

105. La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

106. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

✓ Procédure devant les tribunaux

107. En cas de non-conciliation, le PV de non-conciliation signée des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent qui est celui du lieu du travail, dans un délai de 15 jours à compter de la date de non conciliation.

108. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située en République du Bénin en un lieu autre que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail. Le juge tentera également dans un premier temps d'engager un règlement à l'amiable et procède au jugement au cas où les parties ne s'entendent pas.

➤ **Règlement de conflit collectif**

Il se déroule en deux (02) phases :

✓ Phase de conciliation

109. En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsque le différend est limité au ressort d'une inspection départementale du travail ; quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail.

110. A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le directeur général du travail soumet obligatoirement le différend au conseil l'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs.

✓ Phase d'arbitrage

Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage.

Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

111. Bien que la procédure décrite ci-dessus réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires, en vue de prendre en compte certaines questions sensibles.

112. En effet, le SCP élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances (aux niveaux communal, départemental et au niveau central), qui permettra de prendre en compte les

préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. Ce mécanisme qui sera accessible à tous, sans aucune discrimination n'empêchera pas les travailleurs d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail.

113. Ainsi, en cas de litiges, les travailleurs du projet pourront saisir au niveau central, le Responsable Administratif et Financier du SCP, qui prendra toutes les dispositions en vue d'un règlement à l'amiable, tout en tenant le Coordonnateur au courant. En cas de plainte sensible enregistrée, ce dernier pourra impliquer au besoin, toutes les personnes ou structures qui pourraient l'appuyer dans le règlement de la plainte. A l'issue de l'intervention du RAF, si le plaignant n'est pas satisfait, il peut alors recourir à la procédure de conciliation conduite par l'inspecteur du travail.

114. Un point focal sera également désigné au niveau de chaque agence d'exécution, pour la gestion des plaintes relevant de leur domaine de compétence aussi bien au niveau départemental que communal. Le point focal sera le gestionnaire des ressources humaines de chaque agence d'exécution. En cas de difficulté à trouver une solution à ce niveau, les plaintes doivent être remontées vers le RAF du SCP, qui assurera en même temps le suivi et l'archivage des plaintes relatives aux relations de travail.

115. L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des plaintes relatif aux relations de travail sera facilement accessible à tous les travailleurs du Projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes, à travers les séances d'informations et de sensibilisation, etc. En outre, ce mécanisme sera présenté aux travailleurs du projet au moment de leur embauche et fera partie des mentions à insérer dans leurs contrats. En cas de besoin, l'anonymat des plaignants sera respecté et lorsqu'il s'avère nécessaire de réunir les protagonistes, le Projet prendra toutes les dispositions pour protéger les plaignants en prenant des sanctions contre les travailleurs qui mèneront certaines actions en représailles contre ceux-ci.

116. En somme, le mécanisme de résolution à l'amiable sera privilégié dans le cadre de l'exécution des activités du projet, sauf pour les plaintes liées aux VBG/EAS/HS pour lesquelles un dispositif spécifique est prévu. En effet, les plaintes liées aux violences basées sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS), seront enregistrées par des personnes / institutions de confiance identifiées lors des consultations avec les différentes parties prenantes, notamment les femmes⁵. Tous/toutes les survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référé(e)s aux services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action VBG et sera annexé au MGP du projet. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de VBG/EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

117. Un règlement intérieur qui sera soumis à l'inspection du travail précisera les règles qui régissent les rapports de travail et assurera la bonne exécution des travaux, la discipline, la sécurité des travailleurs et la confidentialité des informations liées au statut du personnel et d'autres collaborateurs. Outre ce règlement intérieur, des codes de bonne conduite seront signés par chaque employé avant sa prise de service.

118. Au sein du Projet, sous la responsabilité du Coordonnateur, le responsable administratif et financier assurera le suivi de la gestion du personnel, conformément aux lois et règlements en vigueur au Bénin. Le responsable administratif est astreint au respect des clauses de confidentialité et à l'obligation de réserve.

10. Gestion des fournisseurs et prestataires

⁵ Lors du processus d'évaluation des risques sociaux y compris les VBG et de l'élaboration du plan d'action contre les VBG

119. Le SCP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

120. Le SCP est chargé du recrutement et de la gestion des fournisseurs et prestataires. Elle veillera à ce que les prestataires qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

121. A l'instar des travailleurs du Projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

122. Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement au travail, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, le harcèlement sexuel, les exploitations et abus/séviesses sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le Projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

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

124. L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le Projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le Projet.

11. Employés des fournisseurs principaux

125. La mise en œuvre du Projet pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre et de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

126. Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du Projet, il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des VBG/EAS/HS et VCE.

127. Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE

NB : ceci est un exemple et doit être adapté par l'équipe du projet

1. Règles générales de conduite

Le projet s'engage à s'assurer que le(s) activités soient mises en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs. Le projet s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet sont conscientes de cet engagement, le projet s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants du projet, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Le projet et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs, s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes en vigueur ;

Le projet s'engage à créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) dont exploitation et abuse sexuel et harcèlement sexuel (EAS/HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise ;

Le projet s'engage à traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.

Le projet s'assure que les us et coutumes de la communauté locale soient respectées et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination.

Le projet s'assure que les langages et comportements avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs

Le projet s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

Le projet interdira la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

2. Règles de conduite en rapport avec les VBG

Règles de conduite du projet/de l'entreprise

Les actes de VBG constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.

Ces règles de conduite engagent Le projet dans le traitement et la résolution des questions de VBG et VCE durant la conduite des travaux.

Toutes les formes de VBG, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale :

- i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles déplacées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
- ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation.

Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés du projet/de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG seront engagées, le cas échéant.

Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG.

Les chefs de service sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements du projet/de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Règles de conduite du chef de service

Elles engagent le chef de service à mettre en œuvre le code de conduite du projet/de l'entreprise, ainsi que ceux signés par les individus.

Le chef de service doit garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et sans VCE, aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter les actions suivantes :

- ✓ sensibiliser au moment de l'embauche, chaque employé sur les dispositions du code de bonne conduite, avant sa prise de fonction ;
- ✓ afficher de façon visible le Code de bonne conduite ;
- ✓ s'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ;
- ✓ organiser régulièrement des séances de sensibilisation sur le Code de bonne conduite à l'endroit de l'ensemble du personnel ;
- ✓ mettre en place un mécanisme permettant au personnel de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/VCE par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
- ✓ veiller à ce que toute question de VBG/VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale ;

- ✓ signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes ;
- ✓ si un chef de service a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
- ✓ une fois qu'une sanction a été déterminée, le chef de service concerné est censé être personnellement responsable de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- ✓ si un chef de service a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le (a) survivant (e) et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée. Le projet sera tenu de désigner un autre chef de service qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- ✓ les chefs de service qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par, le Coordonnateur/ le PDG, Directeur général de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre:
 - ☞ l'avertissement informel ;
 - ☞ l'avertissement formel ;
 - ☞ la formation complémentaire ;
 - ☞ la perte d'une semaine de salaire au maximum;
 - ☞ la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - ☞ le licenciement.
 - ☞ enfin, le fait qu'un chef de service ou le PDG de l'entreprise omette de répondre de manière efficace aux violences basées sur le genre (VBG) ou aux violences contre les enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Règles de conduite des employés

Elles engagent toutes les personnes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, à se conformer aux normes de comportement prévues.

Le projet doit considérer que le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes constitue une faute grave, passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant. De ce fait les employés doivent :

- i. assister et participer activement aux séances de formation/sensibilisation sur les exigences en matière de lutte contre les VBG et les VCE, tel que requis par l'employeur ;
- ii. traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- iii. ne pas s'adresser aux femmes, aux enfants ou aux hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- iv. ne pas se livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation

sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

v. ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

vi. ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

vii. à moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

viii. envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes de gestion des plaintes tout cas présumé ou avéré de VBG/VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par l'entreprise, ou toute violation du présent Code de bonne conduite.

Outre ce qui précède, IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- ✓ tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- ✓ avoir recourt aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
- ✓ avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- ✓ attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- ✓ commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- ✓ refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier ;
- ✓ faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST, du VIH Sida et des Grossesses Non Désirées.
- ✓ quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- ✓ introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- ✓ procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- ✓ introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service, sous réserve du respect du droit syndical ;
- ✓ emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- ✓ se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- ✓ introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- ✓ divulguer tout renseignement ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;

- ✓ consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- ✓ signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé;
- ✓ conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- ✓ se rendre coupable de fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- ✓ commettre toute action ou tout comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- ✓ se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- ✓ utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

En cas de non-respect des dispositions du présent Code, les mesures disciplinaires suivantes sont prévues :

- ☞ L'avertissement formel ;
- ☞ La formation complémentaire ;
- ☞ La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- ☞ La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- ☞ Le licenciement et la dénonciation à la police, le cas échéant

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

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

Principales fautes et sanctions encourues

Fautes	Sanctions
1. Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
2. Mauvaise exécution du travail	Avertissement
3. Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
4. Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
5. Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
6. Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
7. État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
8. Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
9. Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
10. Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis

Fautes	Sanctions
11. Vol	Licenciement sans préavis
12. Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
13. Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier	Licenciement sans préavis
14. Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
15. Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
16. Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
17. Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
18. Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat

3. Suivi et mise en œuvre du code

La mise en œuvre du code de bonne conduite est de la responsabilité de l'entreprise. Le suivi de la mise en œuvre du code sera assuré par le comité de gestion des plaintes au niveau local.

Les membres de ce comité de gestion des plaintes seront identifiés et outillés pour assurer avec efficacité cette tâche. Une supervision sera assurée par le Secrétariat à la Coordination du projet.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____