

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

Union-Discipline-Travail



MINISTERE DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA SALUBRITE

.....

PROJET D'ASSAINISSEMENT ET DE LA RESILIENCE URBAINE

.....

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

Version finale

Février 2020

Table des matières

SIGLES ET ACRONYMES	3
LISTE DES TABLEAUX.....	3
1- Contexte et objectif du projet	4
1.1 Contexte	4
1.2 Objectif du projet	4
2- Objectif du document de Plan de Gestion de la Main d'Œuvre	5
3- Aperçu de l'utilisation du personnel du projet.....	6
3.1 Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....	6
3.2 Nombre de travailleurs du projet.....	6
3.3 Calendrier des besoins en main d'œuvre.....	6
3.4 Travailleurs au bénéfice des entreprises contractantes et sous-traitantes	7
4- Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail.....	8
4.1 Composantes et activités du projet.....	8
4.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre.....	13
5- Aperçu de la législation du travail : termes et conditions.....	15
6- Aperçu de la législation du travail : sante et sécurité au travail.....	16
7- Personnel responsable	17
8- Politiques et procédures.....	18
9- Age pour l'emploi	19
10- Cas des travaux forces	20
11- Mécanisme de règlement des litiges.....	20
12- Gestion des contractants et prestataires	22
13- Travailleurs communautaires.....	24
13.1 Les modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet	24
13.2 La sélection doit suivre les étapes suivantes :	24
13.3 Les conditions de renouvellement des travailleurs communautaires	25
14- Employés des principaux fournisseurs	25

SIGLES ET ACRONYMES

ANAGED	: Agence Nationale de Gestion des Déchets
ANDE	: Agence Nationale de l'environnement
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DAUD	Direction de l'Assainissement Urbain et du Drainage
MCLU	Ministère de la Construction, du Logement et de l'Urbanisme
MEF	Ministère de l'Economie et de Finance
MEPS	: Ministère de l'Emploi et de Protection Sociale
MINASS	: Ministère de l'Assainissement et de la Salubrité
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PARU	Projet d'Assainissement et de la Résilience Urbaine
SST	: Service de la Santé au Travail
UGP	: Unité de Gestion du projet
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VCE	: Violences Contre les Enfants

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP.....	7
Tableau n° 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre	8
Tableau n° 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PARU.....	13

1- Contexte et objectif du projet

1.1 Contexte

La Côte d'Ivoire a connu une croissance économique rapide depuis la fin du conflit post-électoral de 2011, soutenue par une forte augmentation des investissements privés et publics et une demande intérieure dynamique. En outre, le secteur industriel en plein essor par l'expansion des industries de transformation agricole et de la forte croissance des activités de construction, favorise le développement de nouvelles zones industrielles à Abidjan et dans les villes secondaires et par ricochet, les migrations de populations des zones rurales vers les centres urbains.

Bien que la pauvreté ait sensiblement diminué (environ 46% en 2015, contre plus de 51% en 2011), le taux de pauvreté en milieu rural reste presque deux fois plus élevé que dans les zones urbaines. L'écart entre la prévalence de la pauvreté rurale et urbaine est toujours la principale raison de la croissance de la population urbaine. Plus de 54% de la population ivoirienne vit dans les villes, avec un taux d'urbanisation d'environ 5% par an. Le district d'Abidjan regroupe la plus forte concentration humaine et économique du pays. Elle n'est pas sans conséquence, puisque dans la ville d'Abidjan, les mauvaises conditions du réseau de drainage des eaux pluviales et d'assainissement ainsi que les déchets solides constituent les facteurs les plus aggravants, contribuant aux inondations récurrentes.

Le développement économique du pays, associé à une urbanisation rapide et insuffisamment contrôlée, pourrait donc accroître la vulnérabilité de la population aux risques climatiques et aux risques de catastrophe, notamment d'inondations. Ainsi, les inondations survenues les 18 et 19 juin 2018 dans la ville d'Abidjan ont entraîné la mort de 18 personnes et endommagé l'infrastructure économique et sociale d'au moins cinq communes urbaines d'Abidjan.

Outre le district d'Abidjan, les villes secondaires de la Côte d'Ivoire sont également confrontées aux mêmes difficultés et ont un besoin urgent d'investissements dans les infrastructures de drainage.

Pour faire face au risque d'inondation et à l'insuffisance d'assainissement ainsi qu'à la situation d'insalubrité dans le district d'Abidjan, le gouvernement de Côte d'Ivoire a préparé un plan directeur d'assainissement et de drainage en 2018 (Schéma Directeur d'Assainissement et de Drainage du District d'Abidjan - SDAD) et entrepris une série d'actions pour moderniser le secteur de la salubrité, avec l'appui du secteur privé.

Les activités du Projet se concentreront plus particulièrement dans le District d'Abidjan et les villes secondaires dont les cinq plus grandes sont Bouaké, Daloa, Korhogo, San Pedro et Yamoussoukro ainsi que Grand-Bassam, la ville la plus proche d'Abidjan.

1.2 Objectif du projet

L'objectif du projet est d'améliorer (i) la résilience au risque d'inondation et (ii) les services de gestion des déchets solides dans les quartiers vulnérables du District d'Abidjan et les villes secondaires ciblées. Les activités du PARU sont organisées autour de quatre (04) composantes. Il s'agit de (i) Composante I : infrastructures pour la réduction des risques d'inondation ; (ii) Composante II : amélioration de la gestion et de la valorisation des déchets solides ; (iii) Composante III : renforcement des capacités et gestion numérique pour la résilience urbaine ;(iv) Composante IV : composante intervention en cas d'urgence (CERC).

La mise en œuvre du PARU impliquera les agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité, des agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail), des agents d'entreprises contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, des agents des entreprises contractantes en sous-traitance. La main d'œuvre locale issue directement des communautés riveraines aux sites des travaux est également envisagée. Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, il n'y a pas de disposition particulière car Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants.

Dans le cadre du PARU, en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères hétéroclites et dans le souci de disposer d'outil approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale, il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de procédures de gestion de l'utilisation et la gestion de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres à chacune des catégories d'agents susmentionnées.

2- Objectif du document de Plan de Gestion de la Main d'Œuvre

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Si la législation ivoirienne ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre, les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis à aux normes environnementales et sociale. Ainsi, la mise en œuvre du projet PARU exige de l'élaboration d'un Plan de gestion de la main d'œuvre. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du PARU. Ce document s'articule autour des points ci-après :

- 1- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le projet
- 2- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions
- 3- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- 4- Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail
- 5- Personnel responsable
- 6- Politiques et procédures
- 7- Age pour l'emploi (conditions d'âge)
- 8- Travaux forcés
- 9- Mécanismes de gestion des griefs
- 10- Gestion de l'entrepreneur
- 11- Travailleurs communautaires
- 12- Travailleurs primaires (travail des enfants, travaux forcés ou exposés à graves problèmes de sécurité).

3- Aperçu de l'utilisation du personnel du projet

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PARU, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit 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 les normes ivoiriennes. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PARU seront recrutés sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne employée ou morale directement par l'Unité de coordination du projet et/ou les agences d'exécution, les entreprises prestataire, les bureaux de contrôle, etc. pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs).

3.1 Caractéristiques et types de travailleurs du projet

Comme défini dans l'aide-mémoire de la mission de pré-évaluation du PARU, les acteurs de mise en œuvre du projet sont : l'Unité de Gestion du Projet (UGP), les fournisseurs de services, le Ministère de l'Assainissement et de la salubrité (MINAS), Agence Nationale de Gestion des Déchets (ANAGED) Office National de l'Assainissement et du Drainage (ONAD) Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS) Ministère de la Construction, du Logement et de l'Urbanisme (MCLU) Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MINEDD) Agence Nationale De l'Environnement (ANDE) ,avec les structures déconcentrées, les consultants et les experts qui seront recrutés dans le cadre du projet.

3.2 Nombre de travailleurs du projet

L'Unité de Gestion du projet (UGP) sera forte d'une vingtaine de cadres, composée des agences d'exécution dépendant du Ministère de l'Assainissement et de la Salubrité (MINASS) en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UGP comprendra un Coordonnateur, un Responsable Administratif et Financier, un Responsable Suivi-Evaluation, un Responsable des Infrastructures, un Spécialiste en passation de marché, un Spécialiste en sauvegarde environnementale, un Spécialiste en sauvegarde sociale, deux Comptables, deux Secrétaires, deux Chauffeurs et un Agent de liaison.

L'effectif des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises seront sélectionnées.

3.3 Calendrier des besoins en main d'œuvre

Le tableau ci-dessous présente le calendrier des besoins en main d'œuvre et l'effectif prévisionnel à recruter

Tableau n° 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès le début du projet (mars 2020)	Coordonnateur	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Responsable Administratif et Financier	01	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Spécialiste en passation des marchés	02	Connaissances en procédures de passation des marchés	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Responsable suivi évaluation	01	Connaissances en Suivi – évaluation	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Spécialiste en sauvegardes environnementales	01	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Spécialiste en sauvegardes sociale	01	Sociologue, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Comptables	02	Maîtrise des procédures comptables	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Secrétaire	01	Connaissance en gestion du secrétariat	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Secrétaire de Direction	01	Connaissance en gestion du secrétariat	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Conducteurs de Véhicule Administratif	02	Permis de conduire Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif	Abidjan
Dès le début du projet (mars 2020)	Agent de liaison	01	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire	Abidjan

3.4 Travailleurs au bénéfice des entreprises contractantes et sous-traitantes

Parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. La loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant, Code du travail ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants. L'article

4 du code du travail qui interdit les discriminations stipule que « par discrimination on entend toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe ... l'ascendance nationale ... qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». Cet alinéa permet de dire que toute discrimination à l'endroit des migrants nationaux et internationaux est interdite. Cette disposition devra être respectée de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité.

Tenant compte des dispositions de la Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail, aucun enfant ne peut être employé dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans (article 23.2). L'âge minimal dans le cadre du présent document sera donc de 16 ans et « les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans » dans le cadre du PARU, ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassés professionnels du fait de leur âge. L'employeur tiendra un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable.

En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphes 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (ii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Dans le cadre du PARU la main d'œuvre des jeunes travailleurs devra s'arrimer à ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail forcé. En effet, le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. 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.

4- Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail

Cette section décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

4.1 Composantes et activités du projet

Le projet PARU sera mis en œuvre à travers quatre (04) composantes.

Tableau n° 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre

Sous-composante	Activités	Localisation	Structures de mise en œuvre
Composante 1: Atténuation du risque d'inondation			

Sous-composante	Activités	Localisation	Structures de mise en œuvre
Objectifs : Cette composante visera à atténuer les impacts négatifs des inondations récurrentes grâce à une approche multisectorielle combinant des mesures structurelles et non structurelles (par exemple, revégétalisation, planification), y compris le drainage urbain et les travaux routiers associés, et des solutions basées sur la nature pour lutter contre l'érosion.			
Sous-composante 1.1 : Drainage urbain et travaux routiers associés	(i) la construction / réhabilitation des systèmes de drainage primaire et secondaire	Koumassi-Marcory : Riviera – Palmeraie : Abobo Yopougon - GESCO et Port Bouët II : Grand Bassam Bouaké :	MINASS
	(ii) la construction / réhabilitation de zones de rétention d'eau afin de réduire le débit de pointe des crues vers le drainage et de réduire la taille des structures en aval		ONAD
	(iii) la construction / réhabilitation des travaux routiers associés		UGP
	(iv) réalisation de plans directeurs d'assainissement et d'eaux pluviales pour certaines villes secondaires		MCLU
	(v) mise en place d'un mécanisme d'exploitation et de maintenance pour le drainage.		DAUD
Sous-composante 1.2 : solutions basées sur la nature pour la lutte contre l'érosion et les glissements de terrain et la protection	(i) des travaux de lutte contre l'érosion des thalwegs sujets aux glissements de terrain et à l'érosion, ainsi que l'élaboration et le financement de plans de revégétalisation ou de reboisement ;	Abobo	Entreprises
			Bureaux de contrôle
			Consultants
	(ii) revégétalisation et valorisation des berges du canal ;	Canal Anoumabo à Koumassi – Marcory	ANDE
			MINASS
			ONAD
(iii) la revégétalisation et la double utilisation des zones de rétention d'eau avec des espaces verts et des zones de loisirs;	Dans les cuvettes et zones de rétentions prévues la sous-composante 1.1	UGP	
		ONAD	
		MINASS	

Sous-composante	Activités	Localisation	Structures de mise en œuvre
			MCLU DAUD Entreprise Bureau de contrôle Consultants
	(iv) la construction / réhabilitation de micro-zones de rétention d'eau selon des solutions basées sur la nature dans des zones disponibles telles que des parcs, des parkings, des trottoirs et des terrains de jeux.	Zones disponibles telles que des parcs, des parkings, des trottoirs et des terrains de jeux.	MINASS ONAD UGP MCLU DAUD Entreprise Bureau de contrôle Consultants
Composante 2: Amélioration du système de collecte et d'élimination des déchets solides. Objectifs : Cette composante appuie les efforts déployés par les gouvernements pour moderniser le secteur, avec une forte implication du secteur privé à travers la création de partenariats public-privé, sur la base des enseignements tirés des trois concessions déjà en place.			
Sous-composante 2.1 : Renforcement des capacités de collecte, de traitement / valorisation et d'élimination des déchets solides de la ville dans le district d'Abidjan et de certains groupes intercommunaux de villes secondaires.	i) la construction de nouvelles installations de traitement/valorisation et d'élimination des déchets solides, y compris des équipements fixes et mobiles et des travaux routiers connexes dans le district d'Abidjan et des groupes intercommunaux ciblés de villes secondaires ;	District d'Abidjan et des groupes intercommunaux ciblés de villes secondaires	MINASS UGP ANAGED Entreprises Bureaux de contrôle Consultants
	ii) construction de points de consolidation et de centres de transfert, y compris travaux de génie civil, équipements fixes et équipements de transport et de transfert mobiles, dans le district d'Abidjan afin de compléter le système existant et les groupes intercommunaux ciblés des villes secondaires;	District d'Abidjan et des groupes intercommunaux ciblés des villes secondaires	MINASS UGP ANAGED Entreprises Bureaux de contrôle Consultants
	(iii) études sur les plans intercommunaux et identification des besoins en infrastructures et équipements de gestion des déchets pour certaines villes secondaires ;	Certaines villes secondaires	MINASS UGP ANAGED Entreprises

Sous-composante	Activités	Localisation	Structures de mise en œuvre
			Bureaux de contrôle Consultants
	(iv) une étude détaillée sur la viabilité financière du secteur et les réformes fiscales envisageables pour garantir la pérennité financière et technique de l'investissement.	Zones d'intervention du PARU	MINASS UGP ANAGED Entreprises Bureaux de contrôle Consultants
Sous-composante 2.2 : sensibilisation des communautés et renforcement des capacités des différentes parties prenantes dans la gestion des déchets.	(i) un programme de sensibilisation important visant à sensibiliser et à améliorer le comportement du public en matière de déchets solides et à améliorer la gestion de la litière. La réduction des déchets solides dans le système de drainage et l'amélioration de la gestion des déchets solides apporteront des avantages en termes d'adaptation et d'atténuation du climat ;	Zones d'intervention du PARU	MINASS UGP ANAGED Entreprises Bureaux de contrôle Consultants
	(ii) activités de renforcement des capacités pour la gestion des contrats d'engagements de PPP dans le secteur des déchets, y compris les activités de recyclage.	Zones d'intervention du PARU	MINASS UGP ANAGED Consultants
Sous-composante 2.3 : Soutenir la réforme du cadre réglementaire et institutionnel et le mécanisme de financement des déchets solides pour améliorer la durabilité, améliorer l'environnement pour des partenariats public-privé fructueux dans le secteur des déchets solides.	(i) la conception et l'appui à la création d'un partenariat public-privé dans le secteur de la gestion des déchets pour le district d'Abidjan et dans certaines villes secondaires ;	District d'Abidjan et dans certaines villes secondaires	MINASS UGP ANAGED
	(ii) concevoir et soutenir la régularité et le cadre institutionnel, y compris les réformes fiscales afin de garantir la durabilité des activités de gestion des déchets solides.	Zones d'intervention du PARU	MINASS UGP ANAGED Consultants
Composante 3 : Renforcement des capacités et technologies numériques pour la résilience urbaine.			
Objectifs : Elle financera les activités de renforcement des capacités de gestion et de technologies numériques des institutions impliquées dans le projet et comprendra les activités suivantes :			
Sous-composante 3.1 : Soutien à la gestion de projet.	Soutien à la gestion de projet.	Zone du projet	MINASS ONAD UGP

Sous-composante	Activités	Localisation	Structures de mise en œuvre
			ANAGED DAUD Consultants
Sous-composante 3.2 : Renforcement des capacités et création d'emplois dans les secteurs du numérique, de la résilience urbaine et de la gestion des déchets solides.	Renforcement des capacités et création d'emplois dans les secteurs du numérique, de la résilience urbaine et de la gestion des déchets solides.	Zone du projet	MINASS ONAD UGP ANAGED DAUD Consultants
Sous-composante 3.3 : renforcement des capacités et outils de planification de la résilience urbaine.	Renforcement des capacités et outils de planification de la résilience urbaine.	District Autonome d'Abidjan	MINASS ONAD UGP ANAGED DAUD Consultants
Sous-composante 3.4 : Plate-forme numérique pour la planification et la gestion de la résilience urbaine	Plate-forme numérique pour la planification et la gestion de la résilience urbaine	District Autonome d'Abidjan	MINASS ONAD UGP ANAGED DAUD Consultants
Composante 4 : Composante intervention en cas d'urgence (CERC).			
L'objectif de cette composante est de prévoir un mécanisme de mobilisation d'un « fonds de contingence » afin de soutenir l'atténuation, la réponse, le relèvement et la reconstruction en cas d'urgence, notamment en situation de crise dues aux risques d'inondations et de sécheresse au cours de la mise en œuvre du projet.		Zones d'intervention du PARU	MINASS ONAD UGP ANAGED MCLU DAUD Entreprise Bureau de contrôle

Source : TDR et Aide-mémoire de la mission de la Banque mondiale (Bm) du 18 au 26 février 2019

4.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre

Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Conformément à la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale, "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise." Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur (i) pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi, (ii) pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail.

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les dispositions réglementaires nationales en la matière (article 80 et suivant du code de Prévoyance sociale.).

En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple les violences basées sur le genre). Les incidents de travail (parfois considérés comme accidents par certains) sont des événements inattendus ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences (conflits sociaux locaux, problèmes de sécurité, etc.). Les risques potentiels auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et sous-composantes du PARU sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Tableau n° 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PARU

Composantes	Sous-composantes	Principaux risques liés à la main d'Œuvre
Composante 1: Atténuation du risque d'inondation	Sous-composante 1.1 : Drainage urbain et travaux routiers associés	<ul style="list-style-type: none"> • Conflits sociaux entre les populations locales et le personnel de chantier, • Incidents ou accident sur les chantiers du projet,
	Sous-composante 1.2 : solutions basées sur la nature pour la lutte contre l'érosion et les glissements de terrain et la protection	<ul style="list-style-type: none"> • Conflits de cohabitation liés à la pression foncière, • Discriminations basées sur le genre, • Exclusion des personnes vulnérables, • Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences Contre les Enfants (VCE), les plaintes récurrentes, etc. • Risque d'incendie et ou d'explosion

<p>Composante 2: Amélioration du système de collecte et d'élimination des déchets solides.</p>	<p>Sous-composante 2.1 : Renforcement des capacités de collecte, de traitement / valorisation et d'élimination des déchets solides de la ville dans le district d'Abidjan et de certains groupes intercommunaux de villes secondaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'électrocution ou d'électrification • Risques liés aux mouvements des engins et équipements de chantier • Risque lié aux circulations et aux déplacements de camions et d'engins de chantier ; • Risque lié à la manutention manuelle ou mécanisée ; • Risque lié au bruit et aux vibrations ; • Risque d'accident de travail ; • Risque lié aux effondrements et aux chutes d'objets lors des montages et démontages ; • Risque de contamination par les produits chimiques ; • Risque de transmission des IST, de VIH-SIDA; • Risque lié à l'éboulement
	<p>Sous-composante 2.2 : sensibilisation des communautés et renforcement des capacités des différentes parties prenantes dans la gestion des déchets.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conflits sociaux entre les agents • Discriminations basées sur le genre • Risques liés aux circulations et aux déplacements des agents de sensibilisation • Risques liés au travail des enfants
	<p>Sous-composante 2.3 : Soutenir la réforme du cadre réglementaire et institutionnel et le mécanisme de financement des déchets solides pour améliorer la durabilité, améliorer l'environnement pour des partenariats public-privé fructueux dans le secteur des déchets solides.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conflits sociaux entre les agents • Discriminations basées sur le genre • Exclusion des personnes vulnérables (Personne à Mobilité Réduite)
<p>Composante 3 : Renforcement des capacités et technologies numériques pour la résilience urbaine.</p>	<p>Sous-composante 3.1 : Soutien à la gestion de projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminations basées sur le genre, • Déficience ou le handicap, • Exclusion des personnes vulnérables, • VBG et VCE, la gestion des plaintes, etc.
	<p>Sous-composante 3.2 : Renforcement des capacités et création d'emplois dans les secteurs du numérique, de la résilience urbaine et de la gestion des déchets solides.</p>	
	<p>Sous-composante 3.3 : renforcement des capacités et outils de planification de la résilience urbaine.</p>	
	<p>Sous-composante 3.4 : Plate-forme numérique pour la planification et la gestion de la résilience urbaine</p>	
<p>Composante 4 : Composante intervention en cas d'urgence (CERC).</p>	<p>L'objectif de cette composante est de prévoir un mécanisme de mobilisation d'un « fonds de contingence » afin de soutenir l'atténuation, la réponse, le relèvement et la reconstruction en cas d'urgence, notamment en situation de crise dues aux risques d'inondations et de sécheresse au cours de la mise en œuvre du projet.</p>	

Pour ce qui concerne particulièrement le PARU, les mauvaises conditions de travail telles que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et /ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité. Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées.

5- Aperçu de la législation du travail : termes et conditions

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en Côte d'Ivoire et porte sur les termes et conditions de travail.

Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi en Côte d'Ivoire est régie par les lois et les règlements ci-après :

- la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique ;
- la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire
- la loi n° 73- 176 du 27 avril 1973 portant création d'une mutuelle générale des fonctionnaires et agents de de l'Etat
- la loi n° 62-405 du 7 novembre 1962 portant organisation du régime des pensions civiles
- la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale
- le décret n° 93-607 du 2 juillet 1993 portant modalités communes d'application du Statut général de la Fonction publique ;
- le décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique
- le décret no 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail
- le décret 68-82 du 9 février 1968 portant réparation pécuniaire accordée aux agents de l'Etat en cas de maladie contractée en service ou d'accident survenu dans l'exercice de leurs fonctions
- l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants

La fonction publique ivoirienne est régie par la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique qui précise les conditions de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont régis par la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire.

Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier

2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail.

Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite. La loi la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en son article 21.2. Selon les dispositions de l'article 21.2, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles.

Les rémunérations pour les consultants du projet, sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

6- Aperçu de la législation du travail : sante et sécurité au travail

Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'Etat comme des travailleurs du secteur privé.

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

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

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

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

responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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

7- Personnel responsable

Ce chapitre identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

L'équipe de préparation du PARU va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec le Ministère de l'Assainissement et de la Salubrité (MINASS).

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Générale de Retraite des Agents de l'Etat (CGRAE) et la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). Elle veillera à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre un Plan Particulier de la Sécurité et de la Protection de Santé (PPSPS) pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs recrutés et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

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

8- Politiques et procédures

Il s'agit de décrire brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

La loi du 7 novembre 1962 sur les pensions civiles et le décret 68-82 du 9 février 1968 pris pour son application, organisent un régime spécial de réparation pécuniaire accordée au fonctionnaire en cas d'invalidité résultant de maladie ou d'accident survenus dans l'exercice de ses fonctions. Le statut général de la Fonction Publique, prévoit en ses articles 65 et suivants, un régime de congé maladie en faveur du fonctionnaire atteint d'une maladie non professionnelle ou professionnelle et du fonctionnaire victime d'un accident du travail.

En Côte d'Ivoire, l'organisation de la prise en charge des victimes de lésions professionnelles dans le secteur public repose sur deux textes essentiels : le décret n°68-82 du 9 février 1968 et le décret n°71-301 du 25 juin 1971. La procédure de réparation comporte trois phases, notamment **la demande, l'instruction et la décision d'indemnisation**. La demande accompagnée des justificatifs est formulée par écrit, auprès de la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat. L'instruction du dossier est respectivement conduite par le conseil de santé (volet médical) et par la commission de réforme (volet administratif). Ce dernier volet est basé sur la recherche du lien de causalité entre la lésion et l'activité de la victime. Enfin, la décision qui précise le montant et les modalités de versement des allocations émane exclusivement du ministre de la fonction publique.

Les étapes préliminaires à la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle (risques professionnels) se présente comme suit ;

- faire constater l'accident par les services compétents (police, gendarmerie) ;
- faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- faire la demande d'allocation pour infirmité : l'introduction la demande d'allocation pour infirmité est la déclaration de l'accident ou de la maladie professionnelle. Elle doit se faire dans un délai de 5 ans, à partir de la date de l'accident, de début de la maladie ou du décès auprès de la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat du ministère de la fonction publique. En cas d'invalidité ou de décès, les ayant droits de la victime peuvent faire la déclaration dans le même délai ;
- soumettre un dossier la direction des pensions et des risques professionnels des personnels civils de l'Etat.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale à l'article 71 :

- 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.

- 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.

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

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

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

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- a) les indemnités journalières ;
- b) les allocations et rentes d'incapacité ;
- c) les rentes de survivants.

9- Age pour l'emploi

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

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

Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. La Côte d'Ivoire dispose d'une liste de travaux considérés comme travaux dangereux pour les enfants (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants). Le secteur de bâtiment et travaux publics auquel s'intéresse le présent projet est retenu au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. C'est pour cette raison qu'il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 23.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail). Les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs

du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum.

Les heures de travail applicables au projet sont régies par le décret no 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail. Selon les dispositions de ce décret, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

10- Cas des travaux forcés

Selon l'article 3 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

11- Mécanisme de règlement des litiges

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail en Côte d'Ivoire :

- **le règlement à l'amiable** : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage.
- **le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

Un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. Ce MGP sera aussi publié sur les sites web des entreprises et des Missions de Contrôle (MdC). Il devra permettre de résoudre tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien, de leurs tâches.

Le projet veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Par ailleurs le projet établira en son sein un mécanisme pour traiter les plaintes le concernant. le personnel du projet pourra y déposer ses plaintes qui seront transmises aux structures les mieux indiquées pour les traiter. Un manuel de procédures y afférent sera élaboré et mis à la disposition du personnel.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (DRH, UGP/PARU, inspection de travail, tribunaux administratifs, etc.).

Dans le cadre du PARU, un grief peut porter sur des cas de corruption, de fraude, d'exploitation ou d'abus sexuel, de discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique et de faute grave ou de négligence professionnelle, etc.

Les principales actions envisagées dans le mécanisme de gestion des griefs pour le PARU sont multiformes et se présentent comme suit :

- à travers le point focal de chaque comité des gestion des plaintes , il sera mis à la disposition des populations bénéficiaires des registres et / ou des boîtes à plaintes où elles peuvent déposer des plaintes anonymes formulées par écrit qui seront transmises à l'UGP;
- les différentes plaignant peuvent également utiliser les voies ci-dessous :
 - courrier formel transmis à la cellule de coordination, à la mairie ou à la préfecture ;
 - dépôt de courrier dans une boîte de réclamations ;
 - réseaux sociaux en ligne (en particulier Facebook) ;
 - remplissage de la fiche de plainte disponible sur le site web de la coordination ;
 - appel téléphonique ;
 - message sur le téléphone portable des points focaux désignés pour cette tâche.
- un comité des plaintes de chaque localité concernées par les activités du projet, formé de membres des structures déconcentrées des ministères concernés par le projet, des autorités locales et des responsables coutumiers et religieux, et des personnes ressources sera mis en place et recevra les plaintes/inquiétudes des bénéficiaires, fera des enquêtes et décidera des mesures de suivi à prendre par l'UGP ;
- les plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part du comité des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

La procédure de gestion des griefs du PARU comporte sept (07) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

- ❖ **Phase 1 : réception des plaintes par le comité.** Elle peut être faite comme mentionné plus haut par une boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance, dans le cadre d'assemblées communautaires, etc. ;
- ❖ **Phase 2 : le traitement des plaintes.** Il se fait selon le « type » de plainte, c'est-à-dire s'il s'agit de plainte de nature sensible ou non sensible, plainte grave ou moins grave ;
- ❖ **Phase 3 : l'examen des plaintes et les enquêtes de vérification.** Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite ;
- ❖ **Phase 4 : les réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne

plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;

- ❖ **Phase 5 : la procédure d'appel.** Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. **Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'aimable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire ;**
- ❖ **Phase 6 : la résolution.** Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.
- ❖ **Phase 7 : le Suivi et l'enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des griefs.

Le délai de traitement des griefs sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

Par contre, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violence sexiste et sexuelle), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

12- Gestion des contractants et prestataires

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

Les travailleurs du projet 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.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement

aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail ratifiée par la Côte d'Ivoire et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale. 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 encore les mesures disciplinaires.

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviesses sexuels principalement contre les enfants, etc.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier 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.

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.

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 du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Le projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes.

Le projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet est de 18 ans. Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte

de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

13- Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaire de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. Le niveau et l'âge minimum requis seront fixés par les employeurs conformément à la Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail. Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

13.1 Les modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des Organisations Communautaires de Base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- - respecter la parité homme – femme autant que possible ;

13.2 La sélection doit suivre les étapes suivantes :

Etape 1 : Au démarrage de l'activité du sous projet, l'employeur à travers son service de recrutement échange avec l'autorité communale, les chefs de quartier ou les localités, leaders d'opinion, les Organisations Communautaires de Base (OCB) sur les critères de sélection de la main d'œuvre locale. Ils fixent d'un commun accord la date de recrutement en fonction du besoin.

Etape 2 : A travers les canaux locaux de communication, la population est informée au moins une semaine avant, par l'autorité communale ou préfectorale, des critères de sélection, de la date de recrutement et de ses objectifs. La forte participation de toutes les couches sociales est également sollicitée. Les postes doivent être annoncés pour permettre aux candidats d'être mieux informés et de se préparer. Les candidats doivent se munir de tout document attestant le niveau requis le jour de la sélection si la sélection l'exige.

Etape 3 : Sous la direction d'un comité présidé par l'autorité communale ou l'autorité préfectorale et composé du chef de quartier ou la localité, d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des Organisations Communautaires de Base, la sélection est organisée en présence des leaders communautaires, des groupes sociaux et d'une ONG, selon les modalités démocratiques. Les participants sont informés sur les objectifs de la réunion, le programme à mettre en œuvre et l'importance de choisir des candidats qui répondent aux critères de choix de l'employeur en fonction du besoin. En cas de candidatures multiples validées, le vote sera utilisé pour départager les candidats.

Les personnes jugées aptes, au-delà de l'effectif recherché peuvent constituer la liste de réserve qui pourra servir à l'employeur en cas de renouvellement de la main d'œuvre. Un procès-verbal du recrutement est rédigé par un membre de l'équipe de l'employeur, contresigné par le président de séance et envoyé, à la commune ou à la préfecture et à l'UGP.

Etape 4 : Les personnes choisies prendront contact avec l'employeur ou son représentant pour la suite du recrutement. La liste des personnes retenues pourrait être affichée à la mairie et sur la place publique du quartier ou de la localité.

13.3 Les conditions de renouvellement des travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans les jours qui suivent, en se référant à la liste de réserve.

L'Unité de Coordination du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Elle fera le diagnostic s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre de PARU et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

14- Employés des principaux fournisseurs

La mise en œuvre du PARU pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu par la loi 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. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera demandé aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail article 42.1) dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).