

REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail-Justice-Solidarité

MINISTERE DE L'ADMINISTRATION DU
TERRITOIRE ET DE LA DECENTRALISATION



MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES
FINANCES ET DU PLAN



**Projet d'Appui à la Gouvernance Locale 2 (PAGL2) en Guinée-
(P177095)**

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

Version finale

Mars 2022

Table des matières

I. INTRODUCTION	4
1.1. Contexte et objectif du Projet.....	4
1.2. Objectif.....	5
1.3. Composantes du Projet.....	5
II. OBJECTIFS DU PGM	7
III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	7
3.1 Types de travailleurs dans le cadre du Projet.....	7
3.2 Caractéristiques des travailleurs du Projet	9
3.3. Délais de couverture des besoins en main-d'œuvre	9
IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT AFFECTER LES TRAVAILLEURS DU PROJET	9
4.1. Activités du Projet.....	9
4.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	10
4.3 Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre	11
V. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	11
5.1 Cadre juridique national en matière de législation du travail.....	11
5.2. Détermination du salaire	11
5.3. Travail des femmes	12
5.4. Travail des enfants	13
5.5. Norme Environnementale et Sociale de la Banque mondiale	13
5.5.1. Travailleurs communautaires	13
5.5.2. Travail des enfants et âge minimum.....	13
VI. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (SST)	14
VII. ROLE ET RESPONSABILITES	14
7.1. Mise en œuvre du PGM.....	14
7.2 Recrutement et gestion des travailleurs du Projet	15
7.3 Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou consultants	15
7.4 Santé et sécurité au travail.....	15
7.5 Formation des travailleurs.....	15
7.6 Gestion des plaintes des travailleurs	15
8.1 Principes généraux	16
8.2. Catégories de plaintes pouvant touchés les travailleurs	16
8.3. Porte d'entrée des plaintes.....	16
8.4. Dispositifs de traitement de plaintes	17
8.5. Mode de traitement.....	17
8.5.1 Etape de traitement des plaintes	17
8.5.2. Mode de traitement des cas spécifiques	19
8.5.3. Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges.....	19
8.5.4 Rapports périodiques.....	19
ANNEX 1 : Code de Conduite de 'Enterprise	15
ANNEXE 2 : Code de Conduite Individuel	18

Sigles, acronymes et abréviations

ANAFIC	Agence Nationale de Financement des Collectivités
CGR	Comité de Gestion des Réclamations
CGP	Comité de Gestion des Plaintes
CRIEF	Cour de Répression des Infractions Economiques et Financières
EAS/HS	Exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel
FNDL	Fonds National de Développement Local
FODEL	Fonds de Développement Economique Local
GL	Gouvernement Local
NES	Norme Environnementale et Sociale
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAGL	Projet d'Appui à la Gouvernance Locale
PDL	Plan de Développement Local
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Sociale
UEP	Unité d'Exécution du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objectif du Projet

Le Projet d'Appui à la Gouvernance Locale 2 est un engagement de la Banque mondiale. C'est une extension du PAGL conformément aux principes de financement supplémentaire pour des interventions performantes. En tant que tel, le principal défi de développement que le projet cherche à relever reste largement inchangé ; à savoir que les inégalités socio-économiques et la fragilité persistent en Guinée en partie à cause des insuffisances dans la gouvernance décentralisée et dans la priorisation des risques et défis liés au climat, ainsi que dans la planification du développement local.

Le PAGL2 interviendra cependant dans des domaines spécifiques pour soutenir une gestion plus efficace des fonds de développement local et optimiser leur contribution à l'amélioration de la gouvernance locale, au renforcement de la cohésion sociale et au soutien de l'adaptation au changement climatique. Il appuiera des améliorations dans la gestion de ces fonds au niveau national, en vue d'améliorer la prévisibilité des transferts aux collectivités locales. Il soutiendra également, une consolidation harmonieuse des fonds de développement local sous la supervision de l'ANAFIC, en mettant l'accent sur le FNDL et le FODEL, et renforcera la capacité des collectivités locales à mobiliser et à gérer ces ressources plus efficacement et en mettant davantage l'accent sur la qualité des résultats. Le projet soutiendra l'intégration de la résilience climatique dans les processus locaux de planification participative du développement. Enfin, le projet complétera et élargira les investissements du PAGL dans l'engagement citoyens, l'inclusion sociale des femmes et des jeunes et leur responsabilisation.

Le changement récent de gouvernement a entraîné une restructuration et une consolidation de la gestion des fonds de développement local. Afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacé, le Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation a désigné l'ANAFIC comme seule agence mandatée pour superviser le développement local pour toutes les communes et a élargi son mandat pour gérer tous les fonds connexes, à savoir : (i) le Fonds National de Développement Local (FNDL), (ii) le Fonds de développement économique local (FODEL) et (iii) le Fonds de développement des communes de Conakry (FODECCON). Ce changement institutionnel augmente considérablement la portée et les responsabilités de l'ANAFIC et donc ses besoins en matière de renforcement des capacités institutionnelles.

Le projet utilisera une combinaison d'indicateurs liés aux décaissements (ILD), un soutien au renforcement des capacités et une assistance technique aux niveaux national et local pour : (a) soutenir une gestion et un approvisionnement plus efficaces et prévisibles des fonds de développement locaux, en particulier du FNDL et du FODEL ; (b) aider l'ANAFIC à étendre son mandat conformément à la restructuration susmentionnée des fonds de développement locaux, (c) renforcer les capacités des collectivités locales en matière de mobilisation et d'exécution des ressources ; (d) soutenir la capacité institutionnelle pour la priorisation de la résilience climatique dans la planification du développement local, et (e) renforcer et compléter les investissements du PAGL initial dans l'engagement citoyen, l'inclusion sociale (y compris les femmes et les jeunes) et la responsabilité.

Le PAGL2 financera des activités d'assistance technique et de renforcement des capacités en appui aux aspects ci-dessus mentionnés du processus de décentralisation en cours. Il ne financera pas d'investissements physiques, mais soutiendra plutôt la gestion efficace du FNDL et du FODEL et la qualité de la mise en œuvre des PDL financés par ces fonds.

Ce plan décrira la manière dont les travailleurs du PAGL2 seront gérés, conformément aux prescriptions du droit guinéen (code du travail) et de la NES2-emplois et conditions de travail- Il indiquera de quelle façon la dite NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'ANAFIC imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés. Le PAGL1 dispose déjà des travailleurs au sein de la Direction Générale de l'ANAFIC et dans ses sept (7) services régionaux. Le PAGL2 utilisera ces travailleurs conformément aux dispositions du présent plan.

1.2. Objectif

L'objectif de développement du PAGL2 est d'améliorer la capacité des institutions nationales et locales pour une décentralisation transparente, inclusive et résiliente au changement climatique. À moyen terme, cela conduirait à une meilleure confiance et à une meilleure relation entre les citoyens et leur gouvernant, à une meilleure prestation de services et à une plus grande résilience aux risques de fragilité et aux effets du changement climatique.

1.3. Composantes du Projet

Le Projet sera réalisé à travers quatre composantes :

Composante 1 : Soutenir l'amélioration de la gestion et des résultats des fonds de développement local au travers des PBC

Comme indiqué ci-dessus, le PAGL 2 étend le PAGL avec trois principaux domaines d'intervention : (a) améliorer davantage la capacité des institutions nationales et locales pour une gestion et une exécution efficaces des fonds de développement local ; (b) améliorer la contribution de ces fonds à la résilience climatique en intégrant et en priorisant les mesures d'atténuation et d'adaptation dans la planification du développement local ; (c) améliorer leur contribution à la cohésion sociale en renforçant l'engagement citoyen, l'inclusion des femmes et des jeunes et les mécanismes de responsabilisation dans la gouvernance locale.

Comme le PAGL, le projet combine des PBC pour encourager ces améliorations et changements, et le renforcement des capacités et l'assistance technique pour doter les institutions nationales et locales des outils et des compétences dont elles ont besoin pour atteindre les objectifs convenus. La composante 1 se concentre sur les PBC (incitations) tandis que la composante 2 regroupe les activités de renforcement des capacités et d'assistance technique.

Composante 2 : Renforcement des capacités institutionnelles pour répondre aux risques climatiques et améliorer la cohésion sociale grâce à une gouvernance locale efficace, inclusive et responsable

Dans le cadre de cette composante, le projet renforcera la capacité des principales parties prenantes aux niveaux national et local pour servir les objectifs primordiaux du PAGL 2 consistant à (a) améliorer la rapidité, la fiabilité et la transparence des transferts fiscaux aux GL, ainsi que la capacité des FL à mobiliser et utiliser efficacement ces fonds ; (b) assurer une priorisation adéquate de la résilience climatique dans le développement local ; et (c) promouvoir l'engagement citoyens, l'inclusion sociale ainsi que la transparence et la responsabilité dans la gouvernance locale. Les investissements dans le renforcement des capacités réalisés dans le

cadre de la composante 2 viendront donc compléter les PBC introduits dans le cadre de la composante 1 et aider les institutions nationales et locales à atteindre les objectifs convenus.

Composante 3 : Coordination et gestion des projets

Le projet sera géré par une Unité d'Exécution de Projet (UEP), intégrée à l'ANAFIC. L'ANAFIC préparera ses plans de travail et budgets annuels, de manière à permettre le suivi de ce qui est financé par chaque donateur, en particulier l'IDA (à la fois par le PAGL et par ce PAGL2 proposé) et l'AFD (PANAFIC). L'ANAFIC développera également un cadre de suivi et d'évaluation spécifique pour son activité annuelle, en s'appuyant sur l'expérience et les outils créés par le PACV3 et le PAGL en cours. Cette composante soutiendra également la stratégie de communication et le plan d'action à différentes fins : (i) assurer l'accès à l'information sur les activités de l'ANAFIC et la mise en œuvre du FNDL/FODEL ; et (ii) capitaliser et diffuser les connaissances et les enseignements tirés des activités financées par le PAGL, en particulier en ce qui concerne les approches participatives, la dimension de genre et d'inclusion sociale et la prévention/résolution des conflits.

Pour mener à bien ces activités, un poste pour (a) l'engagement citoyen et (b) la résilience climatique sera créée au sein de l'ANAFIC. L'équipe de travail, sur la base des conseils des collègues fiduciaires suivra les différents ensembles d'activités et de dépenses dans l'optique de délimiter clairement ceux financés par le PAGL et le PAGL2 proposé. Sous la supervision de l'ANAFIC, les activités d'assistance technique et de renforcement des capacités précédemment soutenues par le Projet Technique et de Renforcement des Capacités en matière de Gouvernance Économique en Guinée (EGTACB) seront mises en œuvre sous la coordination de l'UEP de l'EGTACB relevant du ministère des Finances. Le financement sera fourni en vue d'une assistance technique qui se chargera des tâches suivantes : 1) l'évaluation de la capacité d'ANAFIC et de chacun des fonds en termes de gestion des risques E&S ; 2) une proposition de schéma pour un système de gestion environnementale et sociale (SGES) robuste qui inclut les besoins administratifs et techniques ainsi que le budget nécessaire pour le rendre opérationnel ; 3) un plan de formation pour les parties prenantes concernées au niveau national et local, y compris les ministères de tutelle, les ONG et l'ANAFIC elle-même. Des ressources seront fournies pour les consultants, les déplacements, la consultation des communautés et la communication

Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence (CERC)

Cette composante à budget zéro établit un fonds de réserve d'urgence qui pourrait être déclenché en cas de catastrophe naturelle ou de pandémie par la déclaration officielle d'une urgence nationale, ou à la demande formelle du Gouvernement. Dans un tel cas, des fonds provenant de la catégorie de dépenses non allouées ou d'autres composantes du projet pourraient être réaffectés au financement des dépenses d'intervention d'urgence pour répondre aux besoins d'urgence. Afin d'assurer la bonne mise en œuvre de cette composante, l'Emprunteur prépare et fournit à l'IDA un manuel des opérations qui décrit en détail les modalités de mise en œuvre du MRI et qui est satisfaisant pour l'IDA.

II. OBJECTIFS DU PGM

L'objectif du Plan de Gestion de la main d'œuvre (PGMO) du projet est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les

acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du PAGL2. Ce Plan de Gestion de la Main d'œuvre permettra pour son environnement de travail de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n°2 et le code guinéen du travail) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ¹
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Ce Projet proposé sera mis en œuvre au niveau national par l'UEP au sein de l'ANAFIC.

3.1 Types de travailleurs dans le cadre du Projet

Comme il a été signalé plus haut, le PAGL2 ne financera pas d'investissements physiques, mais soutiendra plutôt la gestion efficace du FNDL et du FODEL et la qualité de la mise en œuvre des PDL financés par ces fonds. L'ANAFIC en tant qu'entité d'exécution du projet emploiera des travailleurs fonctionnaires et des travailleurs contractuels.

A. Travailleurs directs.

Pour le cas de ce projet, ce sont des fonctionnaires nommés par décret du Président de la République, sur proposition du Ministre de l'Administration du Territoire et de la Décentralisation, pour diriger l'ANAFIC. Ils sont au nombre de deux (2) : Le Directeur Général et son Adjoint. En plus, il y a les autres membres de l'équipe d'exécution du projet.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

B. Travailleurs contractuels.

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre de ce projet, des personnes recrutées par des tiers s), pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet indépendamment de la localisation de ces travaux.

C. Nombre de travailleurs du projet

Travailleurs directs

¹ Tels que définis par le code de travail guinéen et l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Le nombre de travailleurs directs est d'environ 22 personnes constituées par un Responsable Administratif et Financier, un Responsable en Passation des Marchés, un Responsable des Politiques de Sauvegarde Environnementale et Sociale, un Responsable Technique des Opérations, une Responsable Suivi-Évaluation et Capitalisation, une Responsable en Communication, un Responsable de la Formation et de la Gestion du savoir, une Spécialiste en Genre et Inclusion Sociale, un Spécialiste en Gestion de la Base de Données, un Comptable, un Assistant Comptable, une Assistante en Passation des Marchés, deux Assistantes de direction, deux Plantons ; une Assistante Administrative des Services Techniques, un Assistant/Suivi-Évaluation, un Assistant en Formation et Gestion du savoir, un Auditeur Interne, un Superviseur du SAPR, un Assistant au Responsable Technique des Opérations.

Travailleurs contractuels

Le projet prévoit de recourir aux services d'ONG et des bureaux d'études, mais le nombre précis n'est pas encore connu. Ces informations seront disponibles au début de la mise en œuvre des activités du projet.

C. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires ne seront pas utilisés dans ce projet.

3.2 Caractéristiques des travailleurs du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du PAGL2, peut être employée, toute personne de nationalité guinéenne ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans. Pour la mise en œuvre du Projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et l'appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc. Pour les consultants temporaires, les compétences requises sont consignées dans les procédures nationales de passation des marchés et celles de la Banque

3.3. Délais de couverture des besoins en main-d'œuvre

La durée de couverture des besoins en travailleurs du Projet est de 05 ans, délai de mise en œuvre du Projet. Ces travailleurs seront affectés à Conakry, au siège de la Direction Générale. La durée du travail dépend de la finalisation des travaux pour lesquels ils sont recrutés.

IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT AFFECTER LES TRAVAILLEURS DU PROJET

4.1. Activités du Projet

Le PAGL2 à l'instar du projet initial aura une couverture nationale. Les activités à exécuter ou accompagnées dans le cadre du Projet seront réalisées aussi bien à Conakry, dans les régions que dans les communes du pays. Ces activités sont entre autres :

- Soutien à l'amélioration de la gestion et des résultats des fonds de développement local au travers des indicateurs de décaissement ;
- Planification d'un développement local résilient au changement climatique
- Amélioration de la cohésion sociale grâce à l'engagement citoyen, l'inclusion des femmes et des jeunes et la responsabilité dans la gouvernance locale

- Renforcement des capacités institutionnelles pour répondre aux risques climatiques et améliorer la cohésion sociale grâce à une gouvernance locale efficace, inclusive et responsable
- Appui à la capacité de l'ANAFIC à prendre en charge la gestion du FODEL et du FODECCON
- Renforcement de la capacité des CL à mobiliser des ressources.
- Inclusion des femmes et des jeunes dans la gouvernance locale et la planification du développement
- Amélioration des mécanismes d'engagement citoyen grâce à la mobilisation de la société civile locale pour la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation du PDL
- Appui à la réalisation d'études techniques et environnementales pour les micro-projets importants
- Coordination et gestion des projets d'appui (PAGL, PANAFIC), etc.

Les principaux acteurs seront les types de travailleurs cités au chapitre 4 ci-dessus.

4.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Indépendamment des composantes du projet, dans l'ensemble les potentiels risques pouvant affecter les travailleurs dans le cadre de ce projet sont généralement des risques pour la santé et le risque social par les comportements des travailleurs et employeurs

- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de la Direction Générale et des antennes régionales (troubles de vue liés à l'exposition aux écrans d'ordinateur, accidents de trajet)
- Les risques de transmission de maladies transmissibles telles que le Covid-19
- Les risques d'harcèlement et abus de pouvoirs
- Les risques de d'exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel

4.3 Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre

Le projet mettra en place des mesures spécifiques pour minimiser ou prendre en charge ces risques à savoir :

- La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en Guinée ;
- La sensibilisation (y compris ceux liés à l'EAS/HS sur le lieu de travail)
- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires
- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
- La mise en place d'un système d'examen et de suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail
- Signature du code de bonne conduite, interdisant et sanctionnant clairement les actes de EAS/HS, à tout le personnel
- Adaptation du MGP des employé-es pour la réception et le traitement des plaintes EAS/HS ;
- Affichage des messages clairs interdisant les EAS/HS dans les lieux visibles et accessibles aux communautés, bénéficiaires et employé-e du projet ;

- Sensibilisation des communautés sur les risques de EAS/HS liés aux activités du projet et sur le MGP ;
L'existence du Mécanisme de Gestion de Plaintes accessible à tous
- Pour faire face à ces risques et à d'autres, la Banque aidera l'ANAFIC à développer et à mettre en place un système de gestion environnementale et sociale.

V. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

5.1 Cadre juridique national en matière de législation du travail

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce projet seront le cadre juridique de la Guinée, et les dispositions de la NES 2 portant sur les travailleurs et conditions de travail. La loi guinéenne qui régit les conditions de travail et qui est à considérer est le Code du travail Loi n° L/2014/072/CNT du 10 Janvier 2014. Il y a lieu de souligner que cette loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs exerçant leur activité professionnelle en République de Guinée. Le code du travail de 2014 interdit toutes les formes de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel ; la constitution interdit le harcèlement fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique, les opinions politiques ou d'autres motifs.

5.2. Détermination du salaire

Le Code du travail à son Article 241.1 dispose que sous réserve des dispositions de l'article 241.7 du Code du travail guinéen et des conventions collectives, le salaire et ses éléments constitutifs se négocient librement entre l'employeur et le travailleur.

L'Article 241.2 indique que tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues au Titre IV « Salaire et accessoires de salaire ».

L'article 241.2 entend par rémunération, le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, primes et indemnités de toute nature, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de celui-ci. Le paiement du salaire en tout ou en partie sous forme de spiritueux ou de drogues est prohibé.

Lorsque le salaire est payé partiellement en nature, les prestations en nature doivent servir à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et doivent être conformes à son intérêt ; la valeur attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable.

L'article indique que sauf disposition contraire du Code, des conventions collectives, des contrats individuels de travail ou de l'accord des parties, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur à son travail.

Article 241.3 dispose à son tour que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Selon l'article 241.3 du Code du travail, les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

S'agissant des retenues sur le salaire, saisie et cession, l'Article 243.1 indique que des prélèvements sur le salaire sont effectués par l'employeur pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de sécurité sociale dans les conditions prévues par la loi. Pour l'Article 243.2, il précise que pour le salaire ayant un caractère alimentaire, une partie

seulement de son montant à hauteur de trente pour cent peut faire l'objet de saisie ou de cession. De la même façon, le salarié ne peut céder à des tiers sa créance de salaire que dans les limites de la partie cessible ou saisissable du salaire.

L'Article 222.8 indique à son tour, que sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif. L'Article 222.12 ajoute que le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif égale à un mois.

5.3. Travail des femmes

L'Article 136.1 du Code du travail indique le travail de nuit est interdit aux femmes dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit. L'interdiction visée à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique impliquant une responsabilité.

Cependant, l'Article 136.2 signale que cette interdiction ne s'applique pas : (i) en cas de force majeure lorsqu'il s'agit d'éviter l'interruption de l'exploitation ; (ii) dans le cas où il est question de sauver des matières périssables d'une perte inévitable ; (iii) en cas de travail par équipes successives si la convention ou l'accord collectif applicable le prévoit. Il poursuit qu'en cas de circonstances particulières nécessitant le travail de nuit des femmes, l'Inspecteur du travail, saisi par l'employeur, peut autoriser des dérogations à l'interdiction prévue à l'alinéa 1^{er} de l'article 136.1.

5.4. Travail des enfants

Pour l'Article 137.1, est appelé enfant, tout individu âgé de moins de dix-huit ans. L'Article 137.2 dit que le travail de nuit est interdit aux travailleurs de l'un ou l'autre sexe de moins de dix-huit ans. Quant à l'Article 137.3, il dispose que les apprentis et les travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés dans les établissements insalubres ou dangereux où des travailleurs sont exposés à des émanations préjudiciables à leur santé que dans des conditions spéciales de protection déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales.

L'Article 137.4 interdit les travaux dangereux aux enfants. Pour lui, sont considérés comme dangereux :

- a) Les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- b) Les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé.

L'Article 137.5 stipule que les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de seize ans au moins, sauf comme apprenti tel que prévu aux articles 142.1 et suivants du Code et qu'un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens de moins de dix-huit ans et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

5.5. Norme Environnementale et Sociale de la Banque mondiale

5.5.1. Travail des enfants et âge minimum.

Pour la NES n°2, un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit ne sera pas employé ou engagé sur les projets financés par la Banque. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Pour le Code guinéen du travail, l'âge maximum est 18 ans (cf. Article 137.3). Pour la NES n°2, un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes : a) Le travail concerné n'est pas dangereux, et qui ne peut compromettre son éducation ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.

VI. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL SST

Le Code du travail guinéen à son Article 231.1 indique que sont soumis aux dispositions de la SST, toutes les entreprises et tous les établissements. Pour le Code, les établissements ou les entreprises se livrant simultanément à des activités sur un même lieu de travail doivent collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites, sans préjudice de la responsabilité de chaque dirigeant d'établissement ou d'entreprise à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il occupe. L'Article indique que pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager des installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et des maladies.

Le Code recommande à ce que tous les établissements ou entreprises utilisant régulièrement au moins vingt-cinq salariés mettent en place un comité de sécurité et santé. Ce comité a pour mission d'étudier, d'élaborer et de veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et protection dans les domaines de la sécurité et santé au travail. Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui font exécuter des travaux présentant des dangers particuliers pour la santé des salariés sont tenus d'en mentionner la nature exacte dans une déclaration qu'ils adressent à l'inspecteur du travail et au médecin du travail. Il indique qu'ils sont responsables de l'application aux salariés des mesures de protection prévues à cet effet. L'Article 231.3 recommande l'utilisation correcte des dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever, même avec l'autorisation de l'employeur.

VII. ROLE ET RESPONSABILITES

7.1. Mise en œuvre du PGMO

L'Unité d'Exécution de Projet (l'UEP) est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a responsabilité de s'assurer que les prestataires sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail à travers la spécialiste de passation des marchés. Elle est chargée à travers les spécialistes environnementales et sociales de s'assurer que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales dans leurs contrats.

Le Coordinateur du projet et le Responsable Administratif et Financier au sein de l'UEP, sont responsables pour gérer le MGP, plus particulièrement le Responsable Administratif et Financier qui sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

La garantie de la mise en œuvre de ce PGM relèvera de la responsabilité du Coordinateur du Projet. Il est appuyé par le Responsable Administratif et Financier du projet et par les personnes en charge des aspects environnementaux et sociaux.

8. POLITIQUES ET PROCEDURES

8.1 Sante et sécurité au travail

Le Projet respectera les directives EHS, particulièrement par rapport à la sante et la sécurité au travail conformément au code du travail et aux dispositions de la NES2.

8.2. Le Recrutement des travailleurs du projet

En conformité avec la législation nationale et les exigences de NES 2, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects liés au travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les conditions d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou le licenciement. Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites. Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises via les procédures de candidature officielles établies par les contractants.

8.3 Documentation et information à l'attention des travailleurs

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

En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation. L'explication sera fournie dans une langue comprise par le travailleur.

Les travailleurs étrangers auront besoin de permis de travail, ce qui leur permettra de travailler en Guinée

8.4 Organisations de travailleurs

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

9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) DES TRAVAILLEURS

Un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est une procédure qui fournit un cadre clair et transparent pour répondre aux préoccupations sur le lieu de travail liées au processus de recrutement. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de plainte, suivie d'un examen, d'une réponse et d'un retour d'information de la direction. Un MGP sera disponible à tous les travailleurs directs et sous-traitants pour soulever leurs préoccupations d'ordre professionnel. Les travailleurs seront informés du MGP au moment du recrutement et des mesures mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation.

Le projet établira un MGP étape par étape pour les travailleurs du projet conformément à la NES 2, et elle sera décrite dans le manuel de mise en œuvre du projet et il sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, fax, réseaux sociaux, etc.). Ce MGP n'est pas le même que celui mise en place pour les parties prenantes affectées par les activités du projet. Le MGP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des plaintes prévu par les conventions collectives.

9.1 Structure MGP des travailleurs du projet

Pour atténuer les risques liés aux travailleurs directs, un MGP sera mis en place à deux niveaux.

Premier niveau. Le responsable des ressources humaines au sein de l'UEP, sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires. Si le problème ne peut pas être résolu au premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.

Deuxième niveau. Le Directeur General d'ANAFIC est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UEP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement Directeur General pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans les sept prochains jours ouvrables.

Les plaignants insatisfaits peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite.

9.2 Structure MGP des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes qui sera géré par le contractant. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'UEP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu au-dessus.

9.3 Traitement des plaintes spécifiques aux EAS/HS-

Pour ce qui est de la gestion des plaintes EAS/HS, compte tenu du fait qu'elles exigent un traitement spécifique, c'est à dire des procédures de gestion et de vérification confidentielles et centrées sur les survivantes. Concrètement, le projet établira des points d'entrée distincts, au sein du MGP global du projet. Ces points d'entrées devront être acceptables, sûrs et accessibles (c'est à dire confirmé lors des consultations avec les femmes). L'enregistrement des plaintes reçues au sein du MGP, se fera dans un registre séparé qui sera géré par de préférence une femme qui a une expérience de la gestion des VBG ou qui a été formée. Des fiches de notification spécifiques également seront utilisées pour les plaintes EAS/HS.

Le projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de EAS/HS ou enregistrées dans le cadre du projet seront après l'obtention du consentement éclairé de la survivante et sur la base d'un protocole de référencement et d'échanges d'informations, transmises aux entités locales ou prestataires de services des VBG (juridiques, médicaux et psychosociaux), qui travaillent pour la plupart avec ANAFIC, qui seront cartographiés et dont la qualité de service sera évaluée. Il s'agira par exemple des Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du ministère en charge de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme, les Associations ou ONG, plateforme, police). Ces structures élaboreront un protocole de référencement et de partage d'informations avec le responsable du mécanisme.

Le mécanisme de traitement s'arrêtera à l'enregistrement de cas, en veillant à conserver que des informations relatives à la nature de la plainte, si à la connaissance du survivant, l'auteur de l'acte était associé au projet, l'âge et le sexe du survivant, les informations permettant de déterminer si le survivant a été orienté vers des services compétents.

10. GESTION DES FOURNISSEURS

Les fournisseurs en biens et services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code du travail et le code des impôts.

Le projet prendra des dispositions nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

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

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs.

ANNEX 1 : Code de Conduite de L'Entreprise

Code de conduite de l'entreprise

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) 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 soient conscientes de cet engagement, l'entreprise 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 de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

1. L'entreprise - 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.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes 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, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient 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.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise 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.
10. L'entreprise :
 - a. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;

- b. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
- 11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre, Exploitation et Abus sexuels, Harcèlement Sexuel

- 12. 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.
- 13. Toutes les formes de VBG/EAS/HS, 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.
 - a. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - b. 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 comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- 14. 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.
- 15. À moins qu'il n'y ait consentement² sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés 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.
- 16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG seront engagées, le cas échéant.
- 17. 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 du projet.
- 18. Les gestionnaires 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 de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

- 19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».

² Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - a. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - b. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - c. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise :

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

ANNEXE 2 : Code de Conduite Individuel

Code de conduite individuel

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

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

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

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

11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement³ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants

³ Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

L'avertissement informel ;

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

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

.....

Titre :

Date :

