



ECOWAS COMMISSION
COMMISSION DE LA CEDEAO
COMISSÃO DA CEDEAO

Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+)

Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO)

mai 2023

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATION	3
I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET	4
Composantes du projet	5
II. OBJECTIFS DU PGM	5
III. RESULTATS ATTENDUS	6
IV. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre	6
4.1. Effectif des travailleurs du Projet	7
4.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet	9
V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL.....	10
VI. ANALYSE DES CADRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELS EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	14
6.1. Cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de la CEDEAO	14
6.2. Les exigences de la banque mondiale en matière d'emploi et de conditions de travail	15
VII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE PAR LA CEDEAO DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU SWEDD+	16
7.1. Recrutement et traitement salarial.....	16
7.2. Temps de travail, temps de repos et congés.....	17
7.3. Temps de repos et congés de la femme enceinte.....	17
7.4. Liberté d'association	17
7.5. Rupture de contrat	18
VIII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	18
IX. PERSONNEL RESPONSABLE	19
X. POLITIQUES ET PROCEDURES	20
XI. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES	21
XII. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	21
XIII. GESTION DES IPS ET DES CONSULTANTS	23
XIV. EMPLOYES DES Ips ET DES CONSULTANTS.....	23

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composantes et sous composantes du projet	5
Tableau 2 : Effectif Commission de la CEDEAO	7
Tableau 3 : Effectif prévisionnel de l'OOAS.....	8
Tableau 4 : Effectif prévisionnel du STR/UNFPA-WCARO	8
Tableau 5 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre.....	12

SIGLES ET ABREVIATION

AES	Abus et Exploitation Sexuel
AFAO	Association des Femmes de l’Afrique de l’Ouest
AFSLD	Dialogue des Dirigeants sur la Sécurité Alimentaire en Afrique
BAD	Banque Africaine de Développement
BM	Banque Mondiale
BIDC	Banque d’Investissement et de développement de la CEDEAO
EES	Evaluation Environnementale Stratégique
EIES	Etude d’impact Environnemental et Social
CEDEAO	Communauté Économique des États de l’Afrique de l’Ouest
CPLCC	Consentement Préalable donné Librement et en Connaissance de Cause
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CILLS	Comité Permanent Inter Etat de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel
COEAF	Conseil Ouest et Centre Africain pour la recherche et e développement Agricole
DAO	Dossier D’Appels d’offre
EES	Evaluation Environnementale Stratégique
FAO	Organisation pour l’Alimentation et l’Agriculture
FIDA	Fond International de Développement Agricole
HS	Harcèlement Sexuel
IDA	Association Internationale pour le Développement
MGP	Mécanisme de gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCB	Organisation Communautaire de Base
OD	Objectif de développement
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PPP	Partenariat Public Privé
UEMOA	Union Economique Monétaire Ouest Africain
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
VBG	Violence Basée sur le genre
WILDAF	Femmes Droit et Développement en Afrique

I. GENERALITES ET DESCRIPTION DU PROJET

1.1. Contexte et justification

Le projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+) est né à la suite d'un appel des Chefs d'Etat des pays du Sahel engagés à réduire la vulnérabilité de leurs populations et à faire face aux défis liés à la croissance démographique. Le projet SWEDD+ a pour principal objectif d'accélérer la transition démographique en vue de créer les conditions d'un Dividende Démographique (DD) à travers le renforcement de l'autonomisation des femmes et la réduction des inégalités entre les sexes. Il s'agit d'un Projet d'envergure régionale lancé en novembre 2015 et qui regroupe actuellement neuf (9) pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre que sont le Bénin, le Burkina, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Tchad. Le nouveau projet SWEDD+ s'ouvre avec l'adhésion de six pays : la République de Congo, la Gambie, le Sénégal, la Burkina Faso, le Togo et le Tchad. Il comprend également deux institutions régionales : la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC) et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

Le projet SWEDD+ est une initiative régionale qui contribue à renforcer les compétences de vie des adolescentes et des jeunes femmes et leurs connaissances en matière de santé sexuelle et reproductive, favoriser le maintien des filles à l'école, créer des débouchés économiques pour les adolescentes et les jeunes femmes et prévenir les violences basées sur le genre en s'attaquant à leurs racines profondes.

Le projet comporte trois (03) composantes essentielles qui servent de base pour la planification des activités au niveau régional et au niveau des pays bénéficiaires:

Composante 1 : Concevoir et mettre en œuvre des interventions transformatives en matière de genre à travers les 4E pour promouvoir l'autonomie sociale et économique des filles et des femmes;

Composante 2 : Renforcer la capacité régionale et la disponibilité des produits SRMNIN et des agents de santé qualifiés;

Composante 3 : Favoriser l'engagement et les capacités d'élaboration des politiques et de mise en œuvre du projet.

Le projet SWEDD+ mis en œuvre dans l'espace CEDEAO implique des acteurs clés que sont : la Commission de la CEDEAO, l'Organisation Ouest Africaine de la Santé (OOAS) et le Bureau Régional pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre de l'UNFPA.

Au regard des enjeux environnementaux et sociaux soulevés par la mise en œuvre de ce programme, ce projet a requis la préparation des instruments de sauvegardes environnementales et sociales pour être en conformité avec le cadre législatif et réglementaire de la CEDEAO et les Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale principalement la NES n°2 qui est applicable dans le cadre de ce projet et qui est relative à l'élaboration d'un Plan de Gestion de la Main-d'œuvre.

1.2. Objectif de développement du projet

L'Objectif de développement du projet est d'« accroître l'autonomisation des femmes et des adolescentes et leur accès à des services de santé reproductive, infantile et maternelle de qualité dans des zones sélectionnées dans les pays bénéficiaires, et améliorer la génération et le partage des connaissances régionales ainsi que les capacités et coordination régionales ».

Composantes du projet

Le projet SWEDD+ mise en œuvre dans l'espace CEDEAO est structuré autour des trois composantes et huit sous-composantes suivantes :

Tableau 1: Composantes et sous composantes du projet

Composantes	Sous-composantes
Composante 1 : Améliorer la demande régionale en services de santé et accroître l'autonomisation des femmes et des adolescentes	Sous-Composante 1.1 : Communication pour le Changement Social et Comportemental (CCSC)
	Sous-Composante 1.2: Interventions communautaires en faveur de l'autonomisation des femmes
Composante 2 : Renforcer la capacité régionale et la disponibilité des produits SRMNIN et des agents de santé qualifiés	Sous-Composante 2.1: Amélioration de l'accessibilité des contraceptifs au niveau communautaire
	Sous-Composante 2.2: Amélioration de la performance de la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique, distribution au dernier kilomètre
	Sous-Composante 2.3: Amélioration de la disponibilité des agents de santé reproductive en milieu rural, renforcement de la fonction sages-femmes et autres personnels impliqués dans la prestation de services SRMNIN
Composante 3 : Favoriser l'engagement et les capacités d'élaboration des politiques et de mise en œuvre du projet	Sous-Composante 3.1 : Renforcement du plaidoyer et de l'engagement politique en faveur de la SRMNIN aux niveaux régional et national
	Sous-Composante 3.2 : Renforcement des capacités d'élaboration des politiques, de suivi et évaluation des questions de dividende démographique
	Sous-Composante 3.3 : Renforcement des capacités de mise en œuvre du projet

II. OBJECTIFS DU PGM

De manière générale, le document vise à décrire le plan de prévention des risques et de protection contre les effets néfastes du projet sur l'emploi et les conditions de travail afin d'assurer un cadre sain et sécurisé aux travailleurs dans le cadre de l'exécution des activités du projet.

Spécifiquement, il vise à :

- Promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet ;
- 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 NES2) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, contre les risques et les effets néfastes des activités du projet sur l'emploi et les conditions de travail et les risques de EAS/HS sur le lieu de travail ;
- Prévenir et minimiser les risques d'EAS/HS ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec les textes en la matière ;

- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail, notamment pour les plaintes liées aux EAS/HS.

III. RESULTATS ATTENDUS

Les principaux résultats attendus du PGMO sont :

- Les mesures de sécurité et de santé au travail sont définies et promues dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (y compris les travailleurs) du projet ;
- Le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet sont encouragés ;
- Les mesures de protection des travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément à la NES2 et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, sont définies et appliquées,
- Le recours à toute forme de travail forcé et de travail des enfants est empêché,
- Les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet sont autorisés et soutenus conformément aux textes à la matière ;
- Un mécanisme de gestion des plaintes pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière d'emploi et de conditions de travail est mis en place et accessible pour tous les travailleurs directs, contractuels et leurs organisations.

Pour atteindre ces résultats, la mise en œuvre dudit projet exige de la part de la CEDEAO l'élaboration des procédures de gestion de la main d'œuvre. Cette procédure dans le cadre du Projet SWEDD+ s'articule autour des points essentiels qui se présentent comme suit :

1. L'analyse des cadres politiques, juridiques et institutionnels en matière d'emploi et de conditions de travail de la CEDEAO et des Pays concernés par cette phase 3 du projet : Gambie, République du Congo, Sénégal, Togo et Tchad ;
2. L'analyse comparative des cadres juridiques de la CEDEAO et du nouveau cadre environnemental et social de la Banque Mondiale en matière d'emploi et de condition de travail ;
3. L'identification et l'analyse des rôles et responsabilité des parties prenantes ;
4. Les conditions générales de travail ;
5. Les généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
6. La description des risques et impacts négatifs et positifs du projet sur l'emploi et les conditions du travail ;
7. L'identification et l'analyse des mesures d'atténuation et de bonification des impacts négatifs et positifs sur les bénéficiaires ;
8. Les mesures de protection et d'assistance aux travailleurs identifiés comme vulnérables ;
9. Le plan d'actions contenant des mesures d'atténuations et de bonification ;
10. Les mécanismes de gestion des plaintes, y compris celui pour les EAS/HS ;
11. Le plan de gestion des risques, de suivi évaluation et budget prévisionnel de mise en œuvre.

IV. Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le SWEDD+ utilisera directement dans l'espace CEDEAO 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 SWEDD+, peut être employée, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins de 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 de la CEDEAO. Les personnes physiques et les personnes morales du SWEDD+ seront recrutées dans l'espace CEDEAO 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 document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le personnel de l'UNFPA sera recruté conformément aux dispositions prévues par le système des nations unies.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par la commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA, les partenaires d'exécution (IP) et les consultants pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- Agents commission de la CEDEAO, l'OOAS et de l'UNFPA en position de détachement ou de disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les partenaires d'exécution (IP) pour le compte du projet (assujettis aux dispositions normatives de la CEDEAO et de l'UNFPA en matière d'emploi) ;
- Consultants ou experts indépendants.

4.1. Effectif des travailleurs du Projet

Dans le cadre de la mise en œuvre du SWEDD+, la coordination régionale sera assurée par la commission de la CEDEAO et l'OOAS et l'assistance technique par l'UNFPA/WCARO.

Effectif prévisionnel des compétences à recruter par la commission de la CEDEAO, l'OOAS et l'UNFPA pour la coordination régionale et l'assistance technique du SWEDD+ est présenté dans les tableaux suivants.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel du Département du Développement humain et Affaires sociales de la Commission de la CEDEAO

Tableau 1: Effectif Commission de la CEDEAO

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Coordonnateur-trice Général-e du projet SWEDD+	01	Avant le démarrage des activités du projet	A la discrétion de la Commissaire du DDHAS
Directeur/trice de recherche, Responsable de l'Observatoire du Dividende Démographique	01	Avant le démarrage des activités du projet	A la discrétion de la Commissaire du DDHAS
Expert-e Egalité de Genre et Autonomisation des Filles	01	Avant le démarrage des activités du projet	A la discrétion de la Commissaire du DDHAS
Spécialiste suivi et évaluation sensible au Genre	01	Avant le démarrage des activités du projet	A la discrétion de la Commissaire du DDHAS

Responsable Plaidoyer et Content Manager	01	Avant le démarrage des activités du projet	A la discrétion de la Commissaire du DDHAS
Responsable Administratif et financier	01	Avant le démarrage des activités du projet	A la discrétion de la Commissaire du DDHAS
Chauffeur	01	Avant le démarrage des activités du projet	A la discrétion de la Commissaire du DDHAS

Tableau 2: Effectif prévisionnel de l'OOAS

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Coordonnateur-trice du projet	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Spécialiste en genre / assistant technique	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Spécialiste suivi et évaluation	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Communication et visibilité	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Spécialiste en Gestion Financière	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Comptable	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso
Spécialiste en passation de marché	01	Avant le démarrage des activités du projet	Burkina Faso

Tableau 3: Effectif prévisionnel du STR/UNFPA-WCARO

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Directeur régional SWEDD	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Coordonnateur technique du projet	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste en Suivi-évaluation	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste en genre et jeunesse	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste Communication	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar

Spécialiste en Population et données	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Assistant au programme	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Assistant en Communication	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsable financier	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsable Administratif	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Associé à l'administration	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Chargé de programme	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste en passation de marchés	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste en santé de la reproduction	01	Avant le démarrage du projet	Dakar
Chauffeur du projet	02	Avant le démarrage du projet	Dakar

4.2. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

- **Travailleurs directs** : On appelle travailleur directe toute personne employée directement pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet ; on peut citer les employés recrutés par la CEDEAO, l'OOAS **etc** pour effectuer des tâches qui sont directement liées au 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.

- **Travailleurs contractuels** : On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers (IP, ou des parties prenantes du projet, par des consultants qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités. A ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini.
- **Travailleurs communautaires** : Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur un projet .

V. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AUX ACTIVITES DU PROJET

▪ **Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

La mise en œuvre du SWEDD+ de la CEDEAO ne comporte pas d'activités pouvant impliquer des travaux physiques. Toutes les activités envisagées dans le projet SWEDD+ sont des activités softs de services intellectuels. Les risques associés pour la main-d'œuvre peuvent être liés aux accidents de circulation lors des déplacements du staff ou des consultants, aux maladies professionnelles liées au surmenage, aux risques de VBG lors des ateliers ou séminaires en présentiel, des risques de maladies à potentiel épidémique COVID lors de rencontres physiques si les mesures barrières ne sont pas respectées.

Accident de travail : Est considéré comme accident de 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. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation ou de suivi par exemple.

Une maladie professionnelle : Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les troubles visuels, les maladies infectieuses, etc.

Un incident est un événement inattendu 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. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, conflit social avec les parties prenantes, problèmes de sécurité, etc.

Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet : dans certains pays, il prévaut un risque d'insécurité liés à la présence de bandes armées qui provoquent une situation défavorable pour une exécution sereine du travail. Les conditions d'insécurité favorisent souvent des risques de VBG, d'atteinte à l'intégrité et à la vie des prestataires de terrain.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre du projet sont les suivants :

❖ **Risques d'accidents de la route**

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les pays éligibles au SWEDD+. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

❖ **Risques d'atteintes morales et physiques**

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certains pays (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, pourraient réduire considérablement ces risques.

❖ **Risques psycho-sociaux**

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du Projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

❖ **Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran**

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

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

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec d'autres acteurs. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences ou séminaires organisées par le Projet. Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble et cela pourrait déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

Un code de conduite (modèle en annexe) signé par tous les travailleurs direct et indirects et strictement appliqué contribuera à atténuer les risques associés au VBG/EAS/HS.

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

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes au niveau de certains pays membres du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les autorités locales ou les populations. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes dans les pays membre s'avère nécessaire.

❖ **Risques d'infection au COVID-19**

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées lors des réunions, conférences publiques, séminaires ou colloques. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact étroit, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes/postillons

produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées. De même, il est possible qu'une personne puisse attraper le COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le SARS-CoV-2, puis toucher sa propre bouche, son nez, ou éventuellement ses yeux.

Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Recourir à des escortes en cas de nécessité
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires ; ✓ Renforcer les capacités du personnel sur le code de bonne conduite au travail ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe du projet sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles.
	Risques d'infection au COVID-19	Adopter les directives les plus récentes de l'OMS et les dispositions nationales pour la prévention de la propagation de la maladie.
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différents pays ; ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques, ✓ Accorder une couverture médicale aux consultants ayant un contrat de plus de 6 mois.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires. De plus, tous les travailleurs du projet suivront des modules de formation sur les VBG ; EAS/HS et sur les codes de bonne conduite pendant l'embauche.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, le projet élaborera des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé, Sécurité au Travail (SST) et adoptera l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

VI. ANALYSE DES CADRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELS EN MATIERE D'EMPLOI ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1. Cadre politique, juridique et institutionnel de l'emploi et des conditions de travail de la CEDEAO

La CEDEAO a adopté une politique du travail et de l'emploi en 2009 à Abidjan à l'occasion de la conférence d'Abidjan réunissant les ministres du travail et de l'emploi des différents pays membre.

L'objectif de cette politique est de promouvoir une utilisation rationnelle des ressources humaines pour stimuler le développement de la sous-région. Les objectifs de cette politique du travail et l'emploi sont entre autres de :

- Favoriser l'harmonisation, la coordination, l'utilisation et la mise en œuvre de politiques et de programmes communs à travers les pays membres ;
- Asseoir les bases de l'égalité de traitement sur le lieu de travail ;
- Soutenir l'éradication du travail des enfants ;
- Développer la promotion de la santé et de la sécurité au travail ;
- Assurer la protection des travailleurs/de l'emploi ;
- Renforcer le dialogue social ;
- Encourager la prévention et le règlement des différends ;
- Renforcer le syndicalisme ;
- Encadrer la migration de la main-d'œuvre etc.

La politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO vise à couvrir les domaines prioritaires suivants auxquels les États membres se sont engagés :

1. **Principe de subsidiarité** : qui définit et justifie la valeur ajoutée et les rôles respectifs de chacun des types de parties prenantes : régionales et internationales (Commission CEDEAO, OIT, organisations faitière régionales) qui n'interviennent que dans les domaines où l'action nationale n'a pas été suffisamment efficace ; et les parties prenantes nationales constituées de représentants de l'État, de travailleurs et d'employeurs, de la société civile, etc.
2. **Réglementation du marché du travail et conditions d'emploi pour les secteurs formel et informel**. Cela implique la promotion et l'harmonisation globale des réglementations du marché du travail dans la région, et couvre le secteur formel et le secteur informel.
3. **Promotion de l'emploi digne et décent** : améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes ; l'éradication du travail des enfants ; l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail ; l'éradication des écarts entre les sexes en matière d'emploi et de rémunération.
4. **Promouvoir la migration de la main-d'œuvre et l'intégration** : promouvoir les droits des travailleurs migrants ; l'élimination de la traite des personnes ; la création d'un environnement propice pour les migrants, en particulier ceux de la diaspora, pour le développement de leur pays.
5. **Travail des enfants**. La CEDEAO adopte les mesures nécessaires à l'éradication du travail des enfants ; encourager le développement et l'éducation de l'enfant ; décourager l'emploi des enfants ; et encourager l'évaluation tripartite des questions relatives au travail des enfants en ce qui concerne les questions de travail.

6. **Trafic de personnes.** La CEDEAO adopte les mesures nécessaires à l'éradication de la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail, y compris la mise en place d'un mécanisme tripartite d'évaluation des questions de traite en matière de travail.

7. **L'égalité des chances sur le lieu de travail.** Les États membres sont enjoins de promouvoir la trilogie suivante sur le lieu de travail : promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ; lutter contre la discrimination ; et l'intégration des personnes handicapées. À cet égard, toutes les États membres doivent s'attaquer aux dispositions législatives relatives à la lutte contre la discrimination et à la stigmatisation et aux questions d'intégration des genres afin que l'égalité des chances, l'égalité des salaires et l'égalité d'accès soient garanties à tous les citoyens et mises en œuvre.

8. **Systèmes de retraite adéquats, financièrement viables et modernes de sécurité sociale.** Les États membres sont enjoins d'assurer la sécurité du revenu et l'autonomie financière en particulier aux groupes défavorisés.

9. **Sécurité et santé au travail en milieu de travail.** Les États membres sont enjoins de promouvoir des mesures de santé et de sécurité au travail sur le lieu de travail et de fournir des soins de santé transfrontaliers à tous, en particulier en ce qui concerne le fléau du VIH/sida, du paludisme et des maladies infectieuses.

10. **Promotion du dialogue social et du tripartisme.** Les États membres sont enjoins de promouvoir la représentativité et l'inclusivité afin de prévenir/réduire/résoudre les conflits, de parvenir à une démocratie participative/industrielle et à l'harmonie sur le lieu de travail.

La CEDEAO a aussi élaboré, les directives sur les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres de la CEDEAO. Ce document comporte douze parties dont les plus importantes sont :

- Part II – Liberté de mouvement et liberté de travail
- Partie III – Droit à une rémunération équitable et à une protection salariale
- Partie IV – Droit à la protection de l'emploi
- Partie V – Égalité de traitement pour les hommes et les travailleuses
- Partie VI – Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs
- Partie VII – Protection de la sécurité et de la santé au travail
- Partie VIII – Respect de la dignité des hommes et des femmes travailleuses
- Partie IX – Liberté d'association et négociation collective
- Partie X – Droit à l'information, à la consultation et à la représentation
- Partie XI – Droit à la protection sociale

Il est important de souligner que ces directives de la CEDEAO concernant les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membre sont globalement remplies par l'ensemble des pays. En effet ; tous les pays de la CEDEAO ont adopté et mettent en œuvre un ensemble de dispositifs législatifs et réglementaires relativement complet sur le droit du travail et les conditions d'utilisation de la main d'œuvre.

L'ensemble des pays membre de la CEDEAO sont signataires des conventions et traités de l'OIT et des Nations Unis sur les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs.

6.2. Les exigences de la banque mondiale en matière d'emploi et de conditions de travail

Les dix (10) normes environnementales et sociales définissent les obligations auxquelles l'emprunteur et le projet devront se conformer tout au long du cycle de vie du projet. La présente étude rentre dans le cadre des exigences de la **norme N°2 « main d'œuvre et conditions de travail »**, qui prévoit que

« les emprunteurs peuvent promouvoir des relation constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfiques du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines.»

Les objectifs de la NES n° 2 du nouveau cadre environnemental et social de la Banque Mondiale sont :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler conformément, à cette NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;
- Éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

Dans le chapitre qui suit, il sera présenté de façon succincte la réglementation et les directives applicables à la main d'œuvre et aux conditions du travail dans le cadre du SWEDD+.

VII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE PAR LA CEDEAO DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU SWEDD+

La réglementation du travail de la CEDEAO s'appliquera dans le cadre de la mise en œuvre du SWEDD+. La mise en œuvre sera conforme à sa politique en matière de travail et d'emploi et aux directives les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres de la CEDEAO. Pour permettre à chaque personne qui sera employée dans le cadre du projet d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (les politiques et les normes de travail de la CEDEAO et le règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation régionale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre.

7.1. Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement et de traitement salarial, les travailleurs du projet seront traités conformément aux politiques et directives de la CEDEAO en matière de travail et de main d'œuvre : « A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur. La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. »

En outre, conformément aux dispositions de la politique en matière de travail de la CEDEAO, l'employeur a obligation de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; de veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG et les VCE.

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale indiquant entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi 11, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ... La NES 2 prévoit également la prise de mesure de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

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

7.2. Temps de travail, temps de repos et congés

Quant à la durée légale de travail des employés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, elle est de quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire.

La politique de travail et d'emploi de la CEDEAO traitent du repos hebdomadaire et obligatoire qui est de vingt-quatre heures minimum par semaine, et indiquent que le travailleur a droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi calendaires par mois ... Pour le calcul de la durée du congé acquis, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, dans la limite d'un an, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé ne sont pas déduites.

7.3. Temps de repos et congés de la femme enceinte

Selon la politique de la CEDEAO et les directives sur les normes minimales, toute femme enceinte dont l'état a été dûment constaté, a le droit de suspendre son travail sur prescription médicale sans que cette interruption de service ne soit considérée comme une cause de rupture de contrat. La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, que l'enfant naisse vivant ou non.

En ce qui concerne le personnel de l'UNFPA, les congés maternité doivent respecter la politique du système des nations Unies qui est de six (6) mois.

7.4. Liberté d'association

La liberté d'association est reconnue aux travailleurs et employeurs du projet, comme le disposent les politiques et directives de la CEDEAO, qui consacrent la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer. Ainsi, la politique et directives régionales 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 à la politique et directives régionales. 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 régional restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet SWEDD+ n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

7.5. Rupture de contrat

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constaté par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie l'inobservation par l'une des parties des dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie. Quant au contrat à durée indéterminée, sa rupture est subordonnée, à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

VIII. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par les pays membres de la CEDEAO et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la politique et les directives d'harmonisation du travail. En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

- Faire constater l'accident par les services compétents ;
- 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 déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayant droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;
- Soumettre un dossier à la structure de santé.

Selon les directives régionales, le responsable d'établissement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la NES 2, des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, seront définies et mises en œuvre dans le cadre du projet. Ainsi, lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires travaillent sur un site, les parties qui emploient ces travailleurs

collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de Santé, Sécurité au travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque Mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet SWEDD+. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les mesures environnementales et sociales des activités du SWEDD+ ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, respectent l'application rigoureuses des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des IP qu'au niveau des consultants.

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient quasiment pas d'activités dangereuses. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

Au niveau de la protection des travailleurs lors de la mise œuvre du projet, la commission de la CEDEAO, l'OOAS et l'UNFPA suivront les mesures de l'OMS quant à cette pandémie de COVID-19 en accord avec les gouvernements respectifs où les travailleurs vont se déployer. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

IX. PERSONNEL RESPONSABLE

La supervision du projet sera assurée par la commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA et la Banque mondiale.

La mise en œuvre des activités régionales du SWEDD+ seront assurée par la commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA. Ces trois entités vont recruter des experts qualifiés chargé de la planification, de la mise en œuvre, du suivi des activité du projet, auront en charge la gestion quotidienne du projet et assureront les missions suivantes :

- (i) La coordination avec les autres activités et projet existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes ;
- (ii) La supervision de la mise en œuvre du projet et l'approbation des plans d'action annuels et les budgets ;
- (iii) Le suivi et l'évaluation des réalisations du projet.

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

Un responsable chargé de la communication sera recruté afin de développer un plan de communication à l'endroit des différentes parties prenantes au projet.

La Commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA seront chargés du recrutement des consultants/IPs ; ils veilleront à ce que ces derniers emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé,

notamment en veillant à ce que les lieux de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. En outre, ils veilleront à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des consultants et IPs qui, conformément aux dispositions de la politique sur le travail de la CEDEAO et aux directives sur l'harmonisation de la réglementation du travail des Etats membres.

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

Les accidents de travail (AT) et la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des agents du projet seront sous la responsabilité de la Commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA qui devront contractualiser avec une firme spécialisée sur ces questions, tandis que la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des contractuels est assurée par une Agence d'assurance agréée.

Selon les dispositions de la politique de la CEDEAO et des directives pour l'harmonisation des conditions de travail des Etats membre doivent promouvoir toute action tendant à éduquer et à informer les assurés afin de les prémunir contre les risques professionnels éventuels.

La médecine du travail est confiée à la structure de la Santé des Travailleurs qui vient en complément aux dispositifs d'assurance santé des prestataires. Le Conseil de discipline des départements de la CEDEAO ; le Mécanisme de gestion des plaintes et la cours de justice de la CEDEAO sont chargés de traiter les griefs des travailleurs et les problèmes contractuels.

La commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA seront également responsable de (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (ii) la supervision des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail (SST).

X. POLITIQUES ET PROCEDURES

Les risques professionnels sont couverts par la politique d'emploi de la CEDEAO. Elle stipule que l'employeur est tenu de déclarer à l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le dossier du travailleur, tout accident de travail ou toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans le projet. En cas de carence ou d'impossibilité de l'employeur, la déclaration peut être faite par la victime ou par ses représentants ou encore par ses ayants-droits jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En cas de risques professionnels, les droits de la victime se résument :

- Aux soins médicaux que requiert son état ;
- Au maintien de son salaire ou de son traitement ;
- À la rente d'incapacité ou l'allocation d'incapacité lorsqu'il existe un taux d'incapacité permanente (TIP) après consolidation de la blessure ou de la guérison apparente de la maladie ;
- À l'allocation de frais funéraires et les rentes de survivant.
- Selon les directives régionales, la procédure de réparation d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (risques professionnels) pour les travailleurs doivent se dérouler 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 déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayant droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;

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

XI. AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAUX FORCES

Pour les fonctionnaires de l'État, les consultants et les prestataires travaillant dans le cadre du projet, le respect de l'âge minimum de recrutement sera un minimum de 18 ans.

, Un mécanisme de surveillance mettant à contribution les la commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA, sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. En effet, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » selon les directives 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) Puniton pour avoir participé à des grèves, d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Ainsi, le projet n'aura pas recours au travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogue.

XII. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Des griefs peuvent naitre entre les travailleurs et les employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Ils peuvent résulter : d'un désaccord sur les termes du contrat, d'une rupture abusive du contrat, du harcèlement sexuel, de l'abus et exploitation sexuel, d'un retard de paiement des salaires et de mauvaises conditions de travail etc.

Les mécanismes de gestion de ces griefs sont définis dans les textes cités plus haut pour ce qui concerne les travailleurs. D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges :

- Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : 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.

Pour les travailleurs régis par le contrat de travail, le conflit du travail peut revêtir deux formes :

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

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

12.1. Règlement du conflit individuel de travail

La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'organe de médiation compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre des cas, l'organe de médiation de la CEDEAO dresse un PV de non conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- *Procédure devant la cour de justice de la CEDEAO* : le PV de non conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président de la cour de justice compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de la non conciliation. L'organe compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située dans un des pays membres de la CEDEAO, en un lieu autre que celui du travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

12.2. Règlement de conflit collectif

La procédure de règlement de conflit collectif suit les phases ci-après :

- *Phase de conciliation* : En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'organe de médiation de la CEDEAO. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsqu'il est limité au ressort d'une inspection régionale du travail. A l'issue de la tentative de conciliation, la Direction Générale

du travail établit séance tenante, un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

- *Phase d'arbitrage* : En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le Directeur Général du Travail soumet obligatoirement le différend au Conseil d'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit (8) jours francs. Le Conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage. Quatre (4) jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Les détails du mécanisme de règlement des griefs concernant les agents régis par la politique de travail de la CEDEAO et dont les exigences sont consignées dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur portera à la connaissance du travailleur, ses droits et obligations mais également le mécanisme de règlement des différends.

XIII. GESTION DES DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

La commission de la CEDEAO, l'OOAS, l'UNFPA sont chargés du recrutement et de la gestion des Consultants et IPs. Ils veilleront à ce que les contractants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la politique nationale et aux directives de la CEDEAO ou des procédures de Nations Unies 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.

Des 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/sérvices sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

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 consultants et prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes à la politique définie.

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

XIV. EMPLOYES DES IPs ET DES CONSULTANTS

XIV. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail de la CEDEAO et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre 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'UGP 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'UGP 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 griefs, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes mentionné ci-dessus.