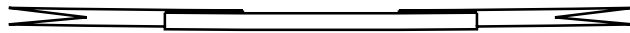


REPUBLIQUE DE GUINÉE-BISSAU



MINISTRE DE L'ECONOMIE DU PLAN ET DE L'INTEGRATION REGIONALE

PROJET D'ACCES ET DE DEPLOIEMENT DE L'ENERGIE SOLAIRE (PADES) (P174576)

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

Rapport final

Avril 2022

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES FIGURES	3
SIGLES ET ACRONYMES	4
1. INTRODUCTION	5
1.1 PRINCIPAUX TEXTES CONSULTES DANS LE CADRE.....	10
1.2 OBJECTIF DE LA PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	10
2. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PADES	12
2.1 EFFECTIFS DE TRAVAILLEURS DU PADES.....	13
2.2 CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET	14
2.3 DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	15
3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	16
3.1 CADRE JURIDIQUE NATIONALE SUR LE TRAVAIL DE LA GUINEE BISSAU	17
3.2 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LA GUINEE BISSAU	20
3.3 NORMES ET DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES SANITAIRES ET SECURITAIRES DE LA BANQUE MONDIALE	21
3.4 NORMES INTERNATIONALES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	21
4. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	23
4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE	23
4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI	28
4.3 NORMES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DE LA BANQUE MONDIALE : NES N°2	31
5. PERSONNEL RESPONSABLE	33
6. POLITIQUES ET PROCEDURES	35
6.1 POLITIQUES	35
6.2 PROCEDURES.....	37
7. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	39
7.1 AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET	39
7.2 PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET	39
7.3 PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET	39
8. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES	41
8.1 PRINCIPES DIRECTEURS DU MGPT	41
8.2 APPROCHE DU MGPT	41
8.3 PROCEDURE, RECOURS ET TRAITEMENT DES PLAINTES.....	42
9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	46
9.1 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	46
9.2 GESTION DES CONTRACTANTS.....	46
10. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	50

11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	50
ANNEXE 1. MODELE DE TABLEAU D'ANALYSE DES RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE.....	52
ANNEXE 2. CODE DE CONDUITE.....	54

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Antula	8
Tableau 2 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Gabu.....	8
Tableau 3 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Bafata.....	8
Tableau 4 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Cacheu	8
Tableau 5 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Baloma.....	9
Tableau 6 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Bubaque	9
Tableau 7 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés au Palais du Gouvernement	9
Tableau 8 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à l'hôpital militaire	9
Tableau 9 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à l'hôpital National Simao Mendes	9
Tableau 10 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés au stade national du 24 septembre.....	10
Tableau 13 : Personnel de l'UCP PADES basée à Bissau	13
Tableau 14 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PADES	24
Tableau 15 : Personnel responsable du projet	33

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs	43
---	----

SIGLES ET ACRONYMES

AGR	Activités Génératrices de Revenus
BAD	Banque Africaine de Développement
BADEA	Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique
BEI	Banque Européenne d'Investissement
BM	Banque mondiale
BOAD	Banque Ouest Africaine de Développement
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CFA	Communauté Financière en Afrique
COVID-19	Coronavirus disease 2019
CPRP	Cadre de Politique de Réinstallation des Populations
EAGB	Entreprise Nationale d'Eau et d'Électricité de Guinée Bissau
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
ECI	Etudes Conseils Ingénieries
ECUP	Expropriation pour Cause d'Utilité Publique
EIES	Étude d'Impact Environnemental et Social
GCF	Green Climate Fund
HS	Harcèlement Sexuel
IFC	International Finance Corporation
kW	Kilo Watt
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MT	Moyenne Tension
MW	Méga Watt
NCC	Centre de Contrôle National
NES	Norme Environnementale et Sociale
NO	Note d'Orientation
OMVG	Organisation pour la Mise en Valeur du Fleuve Gambie
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PADES	Projet d'Accès et de Déploiement de l'Énergie Solaire
PAP	Personne affectée par le Projet
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PME	Petite et Moyenne Entreprise
POS	Procédures Opérationnelles Standard
PR	Plan de Réinstallation
PRMS	Plan de Restauration des Moyens de Subsistance
SSS	Spécialiste en en Sauvegarde Sociale
TDR	Termes de Référence
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants
WAPP	West African Power Pool

1. INTRODUCTION

❖ CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET

La Guinée-Bissau a une superficie de 36 125 km², avec une population estimée à 1.920 922¹ habitants en 2019. La population est jeune et à majorité rurale, 43% a moins de 15 ans et 56,2% vit en milieu rural.

Depuis une vingtaine d'années, la Guinée-Bissau (à l'exception de la capitale-Bissau), connaît une crise énergétique récurrente. Cette situation résulte du fait que le pays connaît un déficit chronique en termes de capacités de production de l'électricité. En effet le Gouvernement Bissau-guinéenne a en cours, plusieurs projets de construction d'infrastructures nationales de transport et d'échanges de l'électricité avec les pays voisins.

Par ailleurs, le sous-secteur de l'électricité bénéficie de plus en plus de l'appui des Partenaires Techniques et Financiers, particulièrement dans les segments du transport (développement des réseaux de transport d'électricité) et de distribution (financement de l'extension du réseau MT de Bissau, électrification de localités) sous forme de crédits et de dons.

Au regard de cette évolution du secteur, le Ministère en charge de l'énergie, en collaboration avec ces partenaires a élaboré un Plan Directeur d'Énergie Électrique à mettre en œuvre sur les prochaines années, afin de doter le sous-secteur de l'énergie électrique d'une bonne planification et le développement des ouvrages de production nécessaires pour une meilleure adéquation de l'offre-demande.

Du point de vue financier, l'Entreprise Nationale d'Eau et d'Électricité- EAGB est confrontée à une situation où les recettes ne sont pas suffisantes pour couvrir les coûts élevés de la production et contrebalancer les faibles performances des activités de distribution et de commercialisation de l'électricité. Le taux de pertes du réseau de distribution de Bissau est encore élevé (33%) et le taux de facturation nécessite aussi d'être amélioré (69%).

Dans cette perspective d'améliorer le rendement de l'entreprise, un plan de production d'énergie a été élaboré, suite auquel, à travers de l'arrêt Ministériel N° 01/GMRNE/2021, fut adopté par le Gouvernement.

Le Projet d'Accès et de Déploiement de l'Énergie Solaire (PADES), financé par la Banque mondiale, appuiera la stratégie énergétique de la Guinée Bissau qui vise à améliorer l'approvisionnement en électricité à un moindre coût, à développer des énergies renouvelables et à accroître l'accès dans les zones rurales.

Le projet vise aussi l'exploitation du fort potentiel solaire du pays en aidant à la construction de centrales solaires avec des batteries de stockage à Bissau, la capitale, et dans des villes secondaires, ainsi que la construction de mini réseaux solaires avec de stockage aux îles Bijagós.

❖ PRESENTATION DU PROJET

Le Projet d'Accès et de Déploiement de l'Énergie Solaire (PADES) proposé appuiera la stratégie énergétique de la Guinée Bissau. Celle-ci vise à améliorer l'approvisionnement en

¹ [Guinée-Bissau | Data \(banquemondiale.org\)](https://data.banquemondiale.org)

électricité et à accroître l'accès dans les zones rurales. Le projet visera à exploiter le fort potentiel solaire du pays en aidant à la construction de centrales solaires avec des batteries de stockage à Bissau, la capitale, et dans des villes secondaires, ainsi que la construction de mini réseaux solaires avec stockage aux îles Bijagós. Cela contribuera à diversifier le mix énergétique, actuellement dominé par le fioul, renforçant ainsi la sécurité énergétique et contribuant à une diminution des émissions de CO₂. Le projet visera également à améliorer la qualité et l'accessibilité de l'alimentation électrique à Bissau et maximiser le nombre de ménages connectés, tout en favorisant le développement économique et en attirant les investissements privés.

Le projet aura trois composantes principales : (i) le développement du système de production de l'énergie solaire ; (ii) la transmission et la distribution ; et (iii) le renforcement des capacités et appui à la mise en œuvre.

- **La Composante 1 :** (développement de l'énergie solaire) comprendra deux sous-composantes. Les localités proposées sont issues d'une étude de pré-faisabilité réalisée par DNV GL (Det Norske Veritas), validée en février 2020. Les coûts de la composante 1 sont estimés à 32 000 000 \$. Les sous-composantes proposées sont :
 - **Sous-composante 1.1:** centrales solaires avec des batteries de stockage à échelle. Cette sous-composante propose d'accroître le potentiel solaire du pays grâce à la participation du secteur privé à travers une centrale solaire photovoltaïque (PV) de 30 MW à Bissau et deux à trois centrales solaires plus petites dans les villes de Bafata, Gabu et Cacheu. À Bissau, la centrale solaire permettra de réduire le coût moyen de l'électricité dans le pays et de diversifier le mix énergétique, tandis que le stockage sur batterie permettra, dans une première phase, de lisser la courbe d'injection, et de rendre des services au système électrique, dans une deuxième phase. Dans les villes de l'intérieur, les centrales photovoltaïques fourniront une production locale moins chère et plus propre que la production au diesel actuelle. Ces centrales seront aussi équipées de capacités de stockage, nécessaires pour le report de charge dans le cas d'un système électrique isolé. Cette même sous-composante (1.1) se focalisera sur les contraintes au développement des capacités de production en Guinée Bissau et aux mécanismes de levier qui seront mis en place pour attirer les investisseurs privés et faciliter l'accès au financement. A ce titre, cette sous-composante financera : (i) les études pour l'identification des sites, études de faisabilité détaillée et les études relatives à l'impact social et environnemental ; et (ii) un appui pour la préparation des dossiers des appels d'offres et la sélection de développeurs privés pour le financement, la construction et la maintenance des centrales solaires, y compris les services de conseil en matière de transaction et de négociation des arrangements contractuels pour l'achat d'électricité. Le budget de la sous-composante 1.1 est de 10 800 000 \$.
 - **Sous-composante 1.2:** mini-réseaux solaires pour le développement économique et touristique des îles Bijagós. La sous-composante financera le déploiement et éventuellement l'exploitation de mini-réseaux dans deux à trois des îles Bijagós (Bolama, Rubane ou Bubaque). Les mini réseaux seront alimentés par des énergies renouvelables (Environ 500kW de capacité solaire photovoltaïque en combinaison avec des batteries ou générateurs diesel) et permettront d'approvisionner en électricité jusqu'à 1200 ménages, commerces,

hôtels et autres PME². La mise en œuvre sera assurée par des concessionnaires privés dans le cadre d'un partenariat public-privé.

- L'étendue et la forme (investissements sélectionnés, mode de financement, etc.) des contributions du Gouvernement seront précisées lors de la préparation du projet. La composante 1., comprendra entre autres : (a) Études techniques, mise en œuvre du projet et structuration du modèle de développement des projets, préparation des dossiers d'appel d'offres pour la fourniture, la construction et l'exploitation des mini-réseaux, (b) Mise à niveau et développement des réseaux de distribution, y inclus la fourniture des équipements et les travaux de construction, et (c) Fourniture et installation des équipements de raccordement, y compris les câbles conducteurs, les compteurs et autres accessoires. Le budget de la sous-composante 1.2 est de 21 200 000 \$.

- **La Composante 2** : (transport et distribution) se focalisera sur des investissements visant à améliorer l'accès et la fiabilité du service. La composante financera les infrastructures de distribution nécessaires pour élargir l'accès à l'électricité à Bissau et dans les autres villes directement impactées par le projet. Les investissements permettront de renforcer et d'étendre le réseau de distribution en réponse à l'expansion de la capacité de production prévue (Composante 1) et à l'extension de l'accès à l'électricité. La composante financera, entre autres, un système SCADA³ (conception, approvisionnement et mise en œuvre) de supervision, de contrôle et de surveillance du réseau électrique local. La composante comprendra également la mise en place d'un centre de contrôle national (NCC) pour gérer efficacement la production, le contrôle et le dispatching dans le réseau national, en intégrant également l'électricité fournie par les interconnexions avec les pays voisins via le groupement énergétique régional de l'Afrique de l'Ouest (West African Power Pool, WAPP). Le budget de la composante 2 est de 25 500 000 \$.

- **La Composante 3** : (renforcement des capacités et appui à la mise en œuvre) financera diverses activités d'assistance technique. La composante visera le renforcement des capacités et le soutien à la mise en œuvre afin d'augmenter la capacité opérationnelle et technique du Gouvernement, de la Compagnie d'Electricité et d'Eau de Guinée-Bissau (EAGB), du secteur privé local. Les coûts de la composante 3 sont estimés à 5 000 000 \$

Le **budget du projet est estimé à 62 500 000 \$** pour financer les centrales solaires et batteries à Bissau, Bafata, Gabu et Cacheu, les mini réseaux aux îles Bijagós, les infrastructures de réseau pour un déploiement réussi des énergies renouvelables, le renforcement en des infrastructures de réseau (réseau de distribution et sous-stations principalement) et des composants du système électrique (comme le système SCADA). Ces investissements viseront à accroître la fiabilité de l'approvisionnement et à permettre un meilleur accès à l'électricité.

La Banque mondiale est impliquée dans l'évaluation de l'intérêt d'autres institutions de développement actives en Guinée Bissau (Banque Africaine de Développement (BAD) ; Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique (BADEA) ; Banque

² Chiffres préliminaires de l'étude d'avant-projet sommaire réalisée par DNV GL en 2019.

³ Contrôle et d'acquisition de données (Supervisory Control and Data Acquisition, SCADA)

Ouest Africaine de développement (BOAD) ; Banque Européenne d'Investissement (BEI) etc.), y compris au travers d'éventuelles garanties, ainsi que du secteur privé et de la Société Financière Internationale (*International Finance Corporation, IFC*). Il est aussi envisagé la mobilisation du *Green Climate Fund (CGF)* pour les besoins du projet.

La mise en œuvre des activités du projet, principalement celles des composantes 1 et 2 est susceptible de causer des risques et impacts (positifs et négatifs) directs et indirects sur l'environnement naturel et social.

La gestion des risques environnementaux et sociaux du projet se fera selon les dispositions du Cadre environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale ainsi que la réglementation Bissau Guinéenne là où c'est applicable.

La présente Procédure de gestion de la Main d'œuvre du PADES est préparée en vertu de la NES 2 relative à l'Emploi et conditions de travail ;

L'implantation de centrale solaire dans :

- La région de Bissau (au niveau d'Antula)

Tableau 1 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Antula

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	434490.19	1316430.71	434957.64	1316702.85	434756.07	1316845.87	434458.79	1316642.00
Superficie	Le site de l'Antula est localisé dans une ancienne carrière abandonnée avec une assiette de 35 hectares où il est remarqué des bornes de lotissement entourées d'une zone de végétation. Le site est situé environ 500 mètres de la Centrale OMVG en cours de construction. Les besoins du projet sont estimés à 11 hectares.							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 15 MWac/19.5 MWp							

- La région de Gabu (au niveau du village de Coiada)

Tableau 2 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Gabu

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	582483.11	1360385.75	582358.11	1360867.32	582133.22	1360806.02	582278.62	1360340.86
Superficie	Le site couvre une superficie totale de 11 ha donc les 2,5 ha ont été déjà délibérés dans le cadre d'un autre projet mais alloués au projet PADES.							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 15 MWac/19.5 MWp.							

- La région de Bafata (au niveau du village de Sintcha Garanqué)

Tableau 3 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Bafata

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	531668.52	1339664.36	531536.05	1339853.51	531095.82	1339609.25v	531206.52	1339398.42
Superficie	Le site couvre une superficie totale de 11 ha donc les procédures de libération sont en cours au niveau de la mairie							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 15 MWac/19.5 MWp							

- La région de Cacheu (au niveau du secteur de Cacheu)

Tableau 4 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Cacheu

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)
PROJET D'ACCES ET DE DEPLOIEMENT DE L'ENERGIE SOLAIRE (PADES)

Coordonnées	Borne a		Borne b		Borne c		Borne d	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	374099.59	1354786.42	373812.36	1354702.16	373913.00	1354404.00	374166.00	1354472.00
Superficie	Le site couvre une superficie totale de 9 ha donc les procédures de libération sont en cours au niveau de la mairie.							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 6.000 MWac/ 8 MWp							

- Le secteur de Bolama

Tableau 5 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Baloma

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	446309.90	1281145.25	446194.10	1281390.26	446519.42	1281594.53	446636.01	1281345.15
Superficie	Le site couvre une superficie totale de 10,5 ha appartenant à l'administration de Bolama donc les procédures de libération sont en cours au niveau de la mairie.							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 321 kWc							

- Le secteur de Bubaque

Tableau 6 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à Bubaque

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	407857.25	1248819.26	408017.64	1248609.02	407723.58	1248383.02	407550.74	1248588.17
Superficie	Le site couvre une superficie totale de 10 ha appartenant à l'Etat donc les procédures de libération sont en cours au niveau de la mairie.							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 321 kWc							

Et de mini-réseau solaires dans :

- Le site du Palais du Gouvernement

Tableau 7 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés au Palais du Gouvernement

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	430868.00	1312873.00	430713.00	1312729.00	431009.00	1312692.00	430943.00	1312618.00
Superficie	Au niveau du palais du gouvernement, il est prévu d'installer les plaques solaires au niveau des toits des trois (3) bâtiments donc la surface totale du toit est de 6 547 m ² , Surface totale disponible 4 255 m ² .							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 321 kWc							

- Site de l'hôpital militaire

Tableau 8 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à l'hôpital militaire

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	431255.00	1311636.00	437033.00	1311604.00	436959.00	1311549.00	431192.00	1311599.00
Superficie	Au niveau de l'hôpital militaire, il est prévu d'installer les plaques solaires au niveau d'un espace situé derrière les établissements sur une superficie de 6500 m ²							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 629 kWc							

- Le site de l'hôpital National Simao Mendes

Tableau 9 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés à l'hôpital National Simao Mendes

Coordonnées	Borne A	Borne B	Borne C	Borne D
-------------	---------	---------	---------	---------

	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	437011.00	1311634.00	437033.00	1311604.00	436959.00	1311549.00	436937.00	1311577.00
Superficie	Au niveau de l'hôpital national Simao Mendes, il est prévu d'installer la centrale solaire sur une superficie de 3500 m2 ;							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 320 kWc							

- Le site stade national du 24 Septembre

Tableau 10 : Capacité de production et coordonnées des sites projetés au stade national du 24 septembre

Coordonnées	Borne A		Borne B		Borne C		Borne D	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
	435552.00	1309366.00	435527.00	1309365.00	435549.00	1309253.00	435525.00	1309256.00
Superficie	Au niveau de stade, on constate qu'il y a deux choix de site : -le premier site se localise au niveau du parking sur une superficie de 2700 m2, -l'autre site constitue la toiture de la tribune sur une sur une superficie de 3000 m2							
Capacité projetée	Estimation d'installation capacité 367 kWc							

1.1 PRINCIPAUX TEXTES CONSULTES DANS LE CADRE

Au niveau national

- ❖ La Constitution du 16 mai 1984.
- ❖ La Loi n°2 / 86 du 5 avril 1986 - Loi générale de travail
- ❖ Le code pénale 4/93 31 d'octobre 1993 et les articles relatifs à l'abus sexuel, viol et l'exploitation sexuelle

Normes internationales

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2) de la Banque mondiale : Emploi et conditions de travail
- La norme ISO 45001 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017)
- Les Conventions des Nations Unies (ONU)
- Directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail (directive 89/391)

1.2 OBJECTIF DE LA PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

La Procédure de gestion de la main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments environnementaux et sociaux requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, conformément à la Norme Environnementale et Sociale (NES) n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail. Le PGMO a pour objet de décrire la manière dont les différentes catégories de travailleurs du projet seront gérées, conformément aux exigences de la NES2 de la Banque mondiale, des conventions internationales en matière de conditions de travail et aux dispositions du code du travail en vigueur en Guinée Bissau. Le PGMO présente les procédures

de gestion de la main-d'œuvre qui, toutefois, restent dynamiques et pourraient être revues et mises à jour au fur et à mesure de l'état d'avancement du projet.

A cet égard, le Plan de Gestion de la Main d'œuvre du PADES permettra de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir le travail décent conformément aux conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT, le code du travail bissau-guinéen et la NES n°2 de la banque mondiale) ;
- Promouvoir la santé et la sécurité au travail ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, telles que les femmes, les personnes handicapées, les enfants mineurs, etc. ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit Bissau guinéen.

2. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PADES

Selon la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » :

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

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du PADES, peut être employé, toute personne physique ou morale de nationalité Bissau Guinéenne ou étrangère répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, disposant des compétences requises. Toutefois le recrutement ou la promotion de la candidature féminine sera encouragé. Il est à noter que dans le cadre du PADES, le recours au travail forcé qui se définit comme étant un travail ou service exécuté par un individu sous la menace ou d'autres contraintes, est interdit. Alors que pour les mineurs, les tranches d'âge considérées sont les enfants de 16ans sous condition qu'ils effectuent des travaux légers et non dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

En effet, la mise en œuvre du PADES mobilisera directement des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux, le suivi-évaluation, etc. Au-delà de ces aspects, des ressources humaines seront mobilisées pour couvrir les besoins du projet en termes d'études et de conception, de réhabilitation, de construction, de supervision des travaux, d'exploitation des infrastructures, tel que prévu dans les composantes 1 « Développement de l'énergie solaire » et la Composante 2 « Transport et distribution ».

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) PADES aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle du Ministère de l'Economie, du Plan et de l'Intégration Régionale.

D'une part, l'UGP PADES travaillera en étroite collaboration avec les agences d'exécution relevant des services de l'Etat et des structures privées dans le cadre de conventions et protocoles, notamment :

- Direction de l'Environnement AAAC (Autorité d'Evaluation Environnementale Compétente) de Bissau
- Direction des mines et de la géologie
- Direction des Eaux et Electricités de Guinée Bissau (EAGB)
- Institut National de la Métrologie de Bissau
- UICN

- Institut National de la Statistique de Bissau
- Service National de la Protection Civile de Bissau
- Direction Générale de l'Aménagement du Territoire Bissau
- Direction Générale de la Faune et Flore
- Ministère de la Santé Publique / Service des Installations et Equipements
- Laboratoire Nationale de Santé Publique
- Ministère de la Fonction Publique / Direction générale du travail
- Direction Générale des ressources Hydrique de Guinée Bissau
- Institution de la Biodiversité et des Aires Protégées
- Direction Générale des Routes
- Direction Général des plans
- Direction nationale des mouvements Société Civile
- Mairie concernée
- ONG parties prenantes
- Populations riveraines

Toutefois, la main d'œuvre employée par les institutions suscitées ne fait pas partie de la catégorie de travailleurs directs du PADES.

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du PADES :

- L'Unité de Gestion du Projet (UGP) PADES comprenant, entre-autres, les équipes en charge de la gestion environnementale, sociale et Santé, Sécurité ;
- Les fournisseurs de biens et services notamment les structures spécialisées dans la prestation intellectuelle, les entreprises en charge des travaux prévus par la Composante 1 et la Composante 2 du PADES.

Par conséquent, le PADES devrait impliquer les catégories suivantes d'agents de projet, telles que définies par la NES 2.

2.1 EFFECTIFS DE TRAVAILLEURS DU PADES

2.2.1. Nombre de travailleurs directs

Effectif de travailleurs de l'UGP du niveau central

L'UCP PADES assure la coordination, la gestion et le suivi de la mise en œuvre des activités du Projet. Elle rend compte à un Comité de Pilotage présidé par le Ministère de l'Economie, du Plan et de l'Intégration Régionale dont la mission est d'orienter et de statuer sur la mise en œuvre du Projet.

A l'échelon central l'UCP est dirigée par un Coordonnateur, assisté par une équipe pluridisciplinaire constituée de spécialistes couvrant les domaines d'intervention du PADES.

Le tableau suivant renseigne sur l'effectif total de travailleurs que l'UGP mobilisera d'ici l'entrée en vigueur du financement.

Tableau 11 : Personnel de l'UCP PADES basée à Bissau

Poste occupé	Nombre
---------------------	---------------

Coordinateur	1
Responsable Passation de Marché	1
Responsable Administratif et Financier	1
Responsable Sauvegarde Environnementale	1
Responsable Développement Social et Genre	1
Responsables des Infrastructures (Ing. Electricien)	2
Assistante administrative	1
Comptable	2
Spécialiste Suivi-évaluation	1
Chauffeur	5
Agent de service	4
TOTAL (*)	20

(*) Il est prévu le recrutement dans le cadre du PADES d'un (01) Ingénieur électricien ; un (01) assistant pour la passation des marchés et un (01) expert en Hygiène, santé et sécurité. Ce qui fera passer le personnel de l'UGP à 23 personnes

2.2.2. Effectif des travailleurs des entreprises prestataires

Le PADES va privilégier l'utilisation de la main-d'œuvre locale peu qualifiée dans les zones de projet.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre approximatif des travailleurs requis pour la mise en œuvre du Projet.

L'effectif des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Cependant, une estimation d'environ 250 personnes est prévue, elle sera actualisée en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises seront sélectionnées.

2.2 CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le Projet fera appel à trois (03) types de travailleurs :

- **Travailleurs directs**

Ils comprendront les travailleurs engagés dans l'Unité de Gestion du Projet (UGP) PADES dont le nombre est de 20 personnes et susceptible d'évoluer à 23 personnes (cf. tableaux n°13).

- **Travailleurs migrants**

Il n'est pas exclu que des travailleurs originaires d'autres pays UEMOA interviennent dans sa mise en œuvre.

L'UGP/PADES fera par ailleurs, recours à des entreprises contractantes comme prestataires, pour réaliser les travaux envisagés. Ces entreprises et leurs sous-traitants pourraient avoir parmi leurs employés, des travailleurs originaires d'autres pays.

De ce qui précède, on peut raisonnablement s'attendre aux types de travailleurs suivant : travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux et/ou étrangers, femmes, travailleurs (hommes, femmes), ayant dépassé l'âge minimum (16 ans selon la législation nationale).. A la différence du travailleur local, le travailleur expatrié est la personne de nationalité différente de celle du pays d'accueil, déplacé expressément par son employeur ou futur employeur depuis son pays d'origine pour exercer un travail d'une durée limitée. Elles seront recrutées 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. Compte tenu de la nature des prestations, ce personnel est estimé à 10 personnes.

▪ **Travailleurs contractuels**

On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers⁴ (des consultants, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des tâches et travaux liés aux trois (3) composantes du PADES.

Du fait de la spécificité des interventions du PADES, ces travailleurs contractuels dépendent des activités visées au titre des prestations intellectuelles, des travaux physiques et des approvisionnement/acquisitions essentiels pour la réalisation des activités phares du projet.

Ainsi, les travailleurs contractuels du PADES seront constitués de prestations intellectuelles, de fournisseurs d'équipements et d'entreprises de travaux physiques. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les (i) entreprises en charges de poser les panneaux solaires, (ii) fournisseurs de matériels/équipements (matériels de formation, équipements solaires, supports de lignes, équipements et outils de production, serveurs, smartphones, mobilisateurs communautaires, etc.) et (ii) par les consultants fournissant des prestations intellectuelles au PADES (études techniques, environnementales et sociales, supervision des travaux physiques, formations des bénéficiaires, etc.). Ces travailleurs sont estimés à une vingtaine de personnes

▪ **Employés des fournisseurs principaux**

Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs pour approvisionner les chantiers en matériaux de construction. Les travailleurs de cette catégorie correspondent aux sous-traitants qui seront recrutés par les fournisseurs principaux de l'UCP PADES. Ces employés des fournisseurs principaux sont estimés à trentaine

▪ **Travailleurs Communautaires.**

Ne s'applique pas dans le cadre du projet

2.3 DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Toutes les ressources humaines à mobiliser dans le cadre du PADES devront l'être avant de commencer les travaux en fonction des engagements préalables à satisfaire par la partie Bissau guinéenne vis-à-vis de la Banque mondiale tel que contenu dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet et du rythme des acquisitions.

L'UGP est déjà en place conformément au calendrier contenu dans le PEES.

Les travailleurs contractuels seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats de prestation.

Le délai de leur mobilisation dépendant du planning opérationnel de démarrage des activités physiques du PADES.

⁴ « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

Disposition d'un contrat de travail individuel écrit : selon la loi du travail n°2/86 du 5 avril 1986, en son article 7, le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes : (a) les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, , numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ; (b) l'indication précise de la résidence du travailleur (...) ; (c) la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ; (d) la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (...) ; (e) le lieu où les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ; (f) les lieux et la date de la conclusion du contrat ; (g) les signatures des contractants.

Du préavis : L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre (...) Ce préavis sera calculé de la manière suivante : (a) de trois mois à douze mois de service, 15 jours ; (b) d'un an à trois ans de service, 1 mois

Du salaire minimal : Le salaire minimal est fixé par loi ou décret sur rapport motivé du Conseil supérieur des salaires au ministère des Affaires sociales. Le salaire minimum mensuel national est de 19 030 FCFA en Guinée Bissau. Cependant le projet va appliquer un taux journalier de 3500 FCFA pour les emplois non qualifiés Il sera périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ou toutes les fois que l'indice officiel de l'inflation accuse une augmentation d'au moins 10 pour cent sur une période d'une année fiscale.

De la durée de travail : La durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine. Sans excéder neuf heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour répartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit heures par jour, uniquement lorsque l'horaire du travail est de quarante-huit heures par semaine ou lorsque l'établissement de travail utilise les services de son personnel six jours par semaine.

Des congés payés : Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze jours consécutifs, comprenant treize jours ouvrables et deux dimanches.

Du congé de maternité : Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.

Des pauses d'allaitement : Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.

Déductions légales et conventionnelles : Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes. En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

3.1 CADRE JURIDIQUE NATIONALE SUR LE TRAVAIL DE LA GUINEE BISSAU

La Guinée Bissau dispose de quelques lois qui régissent les conditions des travailleurs

❖ La Constitution du 16 mai 1984.

Titre premier.

Principes fondamentaux : De la nature et des bases de l'État.

- Article 3. La République de Guinée-Bissau est un État démocratique, national, révolutionnaire, fondé sur l'unité nationale et sur la participation effective du peuple à l'exercice, au contrôle et à la direction des activités publiques et orienté vers la construction d'une société libérée de l'exploitation de l'homme par l'homme
- Article 11. L'organisation économique et sociale de la République de Guinée-Bissau a pour but la protection continue du bien-être du peuple, la suppression de l'exploitation de l'homme par l'homme et l'élimination de toute forme de sujétion de la personne humaine à des fins dégradantes, au profit d'un individu, d'un groupe ou d'une classe.
- Article 15. La Santé publique a pour but de promouvoir le bien-être physique et mental de la population et son intégration équilibrée dans le milieu socio-écologique dans lequel elle vit. Elle doit s'orienter vers la prévention et viser à la socialisation progressive de la médecine et des secteurs médico-pharmaceutiques.

Titre II.

Des droits, libertés, garanties et devoirs fondamentaux.

- Article 23. Tous les citoyens sont égaux devant la loi, bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes devoirs, sans distinction de race, de sexe, de niveau social, intellectuel ou culturel, de croyance religieuse ou de conviction philosophique.
- Article 24. L'homme et la femme sont égaux devant la loi dans tous les domaines de la vie politique, économique, sociale et culturelle.
- Article 28. Les droits, libertés, garanties et devoirs consacrés par la présente Constitution n'en excluent pas d'autres qui seraient prévus par toute autre loi de la République.
- Article 36.

1. Le travail est un droit et un devoir pour tout citoyen.

2. L'Etat crée graduellement les conditions pour le plein emploi des citoyens en âge de travailler.

3. L'Etat reconnaît et garantit à tout citoyen le droit de choisir sa profession ou le genre de travail en accord avec les nécessités et les impératifs fondamentaux de la Reconstruction nationale.

4. Le principe de la rémunération correspondant à la quantité et la qualité du travail, doit être appliqué en conformité avec les possibilités de l'économie nationale.

- Article 37.

1. Celui qui travaille a droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.

2. Le travailleur ne pourra être licencié que dans les cas et aux termes prévus par la loi.

3. L'Etat créera, graduellement, un système capable de garantir aux travailleurs la retraite-vieillesse et la sécurité sociale en cas de maladie ou en cas d'incapacité de travail.

- Article 39. Tout citoyen a droit à la protection de sa santé et il a le devoir de la promouvoir et de la défendre.
- Article 40. L'enfance, la jeunesse et la maternité ont droit à la protection par la société et par l'État.
- Article 44. La liberté d'expression de la pensée, de réunion, d'association, de manifestation, ainsi que la liberté de religion sont garanties dans les conditions prévues par la loi.

❖ **Loi n°2 / 86 du 5 avril 1986 - Loi générale de travail**

➤ **ARTICLE 161 (Principes généraux)**

L'employeur est tenu d'organiser et d'effectuer le travail dans des conditions d'hygiène, de sécurité et de protection de la santé des travailleurs. Ces conditions seront établies dans une législation complémentaire, en tenant compte des contraintes et des spécificités des différents secteurs d'activité économique. La législation définira les fonctions et les responsabilités respectives des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs, conformément à la complémentarité de ces responsabilités.

L'Etat établit, en fonction des ressources du service national de santé, l'obligation de procéder à des examens médicaux comprenant, en priorité, le travail des mineurs de moins de 18 ans et le travail effectué dans des secteurs d'activité ou des entreprises dont le type d'exploitation est susceptible d'entraîner des risques pour l'intégrité physique ou la santé du travailleur.

Tant que la législation prévue au paragraphe 1 n'a pas été promulguée, l'Inspection générale du travail peut, en cas d'imminence de risques graves pour la santé des travailleurs ou en cas de conditions manifestement inadéquates de sécurité et d'hygiène au travail, déterminer que l'employeur adopte des mesures correctives, en fixant un délai raisonnable à cet effet.

La détermination de l'Inspection générale du travail sera précédée d'un avis technique, à la demande d'autres organes compétents en la matière.

➤ **ARTICLE 4 (Concept de contrat de travail)**

Un contrat de travail est un contrat par lequel un travailleur est obligé, moyennant rémunération, de confier son activité intellectuelle ou manuelle à un employeur, sous son autorité et sa direction.

➤ **ARTICLE 7 (Forme du contrat de travail)**

Les contrats de travail sont soumis à la forme écrite, à l'exception de ceux conclus pour l'exécution de tâches spécifiques d'une durée n'excédant pas trente jours.

➤ **ARTICLE 9 (Contrat de travail avec et sans terme)**

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou, pour une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée indéterminée est celui qui est signé pour être en vigueur pour une durée illimitée.

Le contrat de travail à durée déterminée est celui qui est entré en vigueur pour une durée limitée, certaine ou incertaine.

➤ **ARTICLE 28 (Changement de catégorie professionnelle)**

L'employeur et le salarié peuvent convenir, à tout moment, de lui attribuer une autre catégorie professionnelle inférieure, sans réduction de salaire.

L'employeur ne peut attribuer un niveau professionnel auquel le travailleur exerce que dans les cas suivants :

- Lorsque le poste est éteint ou pour des raisons de réorganisation de l'entreprise, les conditions d'exercice technique du poste sont sensiblement modifiées, acceptant de rester dans l'entreprise dans une autre catégorie professionnelle qui lui est proposée ;
- Lorsque, en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'accomplissement des tâches correspondant à la catégorie professionnelle du travailleur devient impraticable et qu'il accepte de rester dans l'entreprise avec une autre catégorie professionnelle qui lui est proposée ;
- Lorsqu'il s'agit de l'incapacité manifeste du travailleur aux fonctions adaptées et qu'il accepte de rester dans l'entreprise avec une autre catégorie professionnelle qui lui est proposée.

➤ **ARTICLE 29 : Transfert de travailleurs vers une autre localité**

- L'employeur ne peut pas, sans l'accord du travailleur, déplacer son lieu de travail à un autre endroit et, à moins qu'il n'y ait un transfert total ou partiel de l'entreprise où il fournit le service
- Le changement de lieu de travail implique le paiement au travailleur des frais de transport et autres directement imposés par le transfert.
- Dans le cas de la dernière partie du paragraphe 1, le travailleur peut résilier le contrat de travail et avoir droit à une indemnisation prévue dans l'article 129 (3)

➤ **ARTICLE 47 : Heures de travail**

- Comprendre par horaire de travail la détermination des heures de début et de fin de la période de travail quotidienne normale, ainsi que les pauses.
- Les travailleurs doivent occuper leurs postes de travail au début de la période normale de travail et ne doivent considérer que le travail terminé à l'heure fixée pour sa cessation.
- Il doit y avoir une tolérance de quinze minutes pour les transactions, les opérations et les services commencés et non terminés dans de la période normale de travail quotidien, mais cette tolérance n'est pas autorisée à devenir une pratique courante.

➤ **ARTICLE 155 : TRAVAIL DES FEMMES**

- Garantir l'égalité des femmes et des hommes en matière de chances et de traitement en matière d'emploi et de travail
- L'égalité implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, qu'elle soit directe ou indirecte, notamment par référence au statut civil ou à une situation familiale.
- Les femmes ont un accès garanti à tout emploi, profession ou emploi n'impliquant pas de risques réels ou potentiels pour la fonction génétique.
- Une législation complémentaire établira les conditions ou interdictions d'embaucher des femmes pour des travaux lourds, des travaux exécutés dans des conditions insalubres ou des travaux souterrains, ou d'autres qui sont nuisibles à la fonction génétique d'une femme.

➤ **ARTICLE 98 : Rémunération du travail exceptionnel**

- La rémunération du travail exceptionnel n'est pas considérée comme une rémunération à moins qu'elle ne soit fournie régulièrement.
- On entend par travail exceptionnel le travail supplémentaire, le travail effectué les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés et le travail de nuit occasionnel.

❖ **Le code pénale 4/93 31 d'octobre 1993 et les articles relatifs à l'abus sexuel, viol et l'exploitation sexuelle**

- Article 133 (Viol)

Quiconque, par la violence, des menaces graves ou toute autre forme de contrainte, a des rapports sexuels avec une femme ou la force à en avoir avec un tiers, est puni d'une peine d'emprisonnement de trois à douze ans.

La même peine est appliquée à quiconque, par l'un des moyens décrits à l'article précédent, accomplit tout autre acte sexuel significatif avec un homme ou une femme ou les oblige à avoir un tel acte avec un tiers.

Dans les cas où le jeune âge de la victime, son inexpérience de la vie, son affection par anomalie psychique ou sa déficience physique ou psychique, temporaire ou permanente, ont été mis à profit par l'auteur pour commettre plus facilement les actes décrits dans les numéros précédents, la peine applicable sera aggravée d'un tiers de la limite maximale.

Si la victime, par son comportement, a contribué de manière significative au fait, la peine est spécialement atténuée.

➤ Article 134 (Abus sexuel)

Quiconque a des rapports sexuels avec une femme âgée de 12 à 16 ans en profitant de son inexpérience ou, indépendamment de son âge, profite du fait que la victime souffre d'une anomalie psychique ou d'un handicap physique ou mental, temporaire ou permanent, est puni d'une peine d'emprisonnement de deux à huit ans.

Si l'auteur a un acte sexuel significatif avec un homme ou une femme de plus de 12 ans, en profitant de l'une des circonstances décrites dans le numéro précédent, il sera puni d'un emprisonnement d'un à cinq ans.

Si l'auteur, sans recourir à la violence, à la menace grave ou à la contrainte, à des rapports sexuels ou un acte sexuel important avec une personne de sexe féminin ou avec une personne de sexe masculin âgée de 12 ans ou moins, il est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir profité de l'incapacité de la victime à déterminer le sexe, l'auteur étant puni d'une peine de prison de deux à dix ans.

➤ Article 136 (Exploitation de l'activité sexuelle d'un tiers)

Quiconque, dans un but lucratif ou comme mode de vie, encourage, facilite ou contribue de quelque manière que ce soit à la pratique de la prostitution ou d'actes sexuels pertinents par une autre personne, est puni d'une peine maximale de trois ans d'emprisonnement ou d'une amende.

❖ La loi contre la violence domestique 6/2014, du 4 février 2014

Cette loi, en son article 1, a pour objet de criminaliser tous les actes de violence commis dans le cadre des relations domestiques et familiales, qui n'entraînent pas la mort, et fixe le régime juridique applicable à la prévention, à l'assistance et à la protection juridique dues aux victimes.

❖ La loi de parité 2018 du 3, décembre 2018

Cette loi, en son article 1, vise à assurer une plus grande égalité des chances dans la sphère décisionnelle, en promouvant la parité entre hommes et femmes.

3.2 CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR LE TRAVAIL RATIFIEES PAR LA GUINEE BISSAU

La Guinée Bissau a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (**CEDAW Développé en 1979 à New York, ratifié par la Guinée-Bissau en 1985 par la résolution n° 14/85**) publiée dans le Bulletin Officiel no 27 du 6 juillet 1985.

Article 3 : « *Les États Partants prendront, dans toutes les sphères, en particulier les sphères sociales, économique et culturelle, toutes les mesures appropriées, y compris de caractère législatif, pour assurer le plein développement et le progrès de la femme, avec l'objectif de lui garantir l'exercice et la jouissance des droits humains et libertés fondamentaux en égalité de conditions avec l'homme.* »

De même, le pays a signé, le 12 septembre 2000, le Protocole Facultatif de la CEDAW qui fut approuvé par la Résolution no 24/PL/AN/07 de l'Assemblée nationale Populaire et ratifié le 28 février 2008.

3.3 NORMES ET DIRECTIVES ENVIRONNEMENTALES SANITAIRES ET SECURITAIRES DE LA BANQUE MONDIALE

La NES N° 2 et les Directives Environnementales Sanitaires et Sécuritaires du groupe de la Banque mondiale s'appliquent au PADES

Elles ont pour objectifs :

- La promotion de la sécurité et la santé au travail ;
- La promotion du traitement équitable, de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour les travailleurs ;
- La protection des travailleurs, notamment ceux vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- La prévention du recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Le soutien des principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- La fourniture aux travailleurs des moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (directives EHS) sont des documents techniques de référence présentant des exemples de bonnes pratiques internationales de portée générale ou concernant des branches d'activité particulière. Les Directives EHS devront être suivies conformément aux politiques et normes en vigueur en Guinée Bissau. Celles établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives EHS générales. Elles présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines.

3.4 NORMES INTERNATIONALES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les principales normes internationales en matière de santé et sécurité au travail (SST) sont :

- La Convention 155 de l'OIT (1981) sur la sécurité et la santé au travail qui précise que « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité mais inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail ». La Convention dispose que l'autorité étatique doit consulter les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs, pour assurer l'application des dispositions législatives, coordonner les activités en matière de sécurité et santé des travailleurs et promouvoir des échanges entre les différents acteurs du milieu du travail. Aussi, devront être indiquées clairement, les dispositions qui fixent les fonctions et responsabilités des pouvoirs publics, employeurs et travailleurs et veiller à la mise en place des organismes chargés de donner effet à ces différentes dispositions.

- Ces organismes doivent mettre en application et réexaminer de façon périodique la politique nationale en matière de santé et sécurité au travail dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs, travailleurs).
- La Convention 161 de l'OIT (1985) sur les services de santé au travail selon laquelle « l'expression services de santé au travail désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne : 1) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail ; 2) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale », ajoutant en son article 9 que « les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires ». Ces services peuvent être organisés par les entreprises ou groupes d'entreprises, les pouvoirs publics ou services officiels, les institutions de sécurité sociale et tout autre organisme habilité par l'autorité compétente.
- La Recommandation 171 de l'OIT précisant les missions des services de santé. Ainsi tout Membre devrait établir progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public et les coopérateurs des coopératives de production, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises. Les dispositions prises devraient être adéquates et appropriées aux risques spécifiques pour la santé dans les entreprises. A ce titre les entreprises en charges des travaux du PADES devront mettre les conditions de santé au travail
- La Convention 187 de l'OIT (2006) sur la promotion de la santé au travail qui, se référant à l'avis conjoint OMS-OIT précise que « l'expression culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ».
- Il existe aussi le référentiel international de l'OIT (ILO-OHS 2001) qui répertorie les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un document de 26 pages, validé suivant la règle du tripartisme par les Etats et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs).

En plus des normes de l'OIT ayant un caractère obligatoire (les conventions doivent faire l'objet de ratification par les Etats), à ce jour, ces conventions (155, 161, 171, et 187 ne sont pas encore ratifiées par la Guinée Bissau, l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO) a mis au point la norme ISO 45001 relative à la santé sécurité au travail (ISO 45001 est la norme élaborée par l'ISO pour les organisations soucieuses d'améliorer la sécurité de leurs employés, de réduire les risques sur le lieu de travail et de créer des conditions de travail meilleures et plus sûres), et la norme ISO 14001-2015 relative à l'environnement ISO 14001 :2015 spécifie les exigences relatives à un système de gestion environnemental pouvant être utilisé par un organisme pour améliorer sa performance environnementale. La présente Norme internationale est destinée à être utilisée par les organismes souhaitant gérer leurs responsabilités environnementales d'une manière systématique qui contribue au pilier environnemental du développement durable). Dans le cadre du PADES, les entreprises en charges des travaux devront être soucieux de la santé et de l'environnement de travail.

4. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Le PADES comporte des réalisations physiques (notamment à travers les composantes 1 et 2 qui sont susceptibles d'induire des risques sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Ces principaux risques ainsi que les mesures de prévention/d'atténuation correspondantes sont résumés dans le tableau 14 suivant.

4.1 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Tableau 12 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PADES

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PADES	Mesures de gestion	Responsabilités
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> · Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, etc. · Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale · Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ · Surdité liée à l'exposition aux bruits et maladies pulmonaires liées à l'exposition aux odeurs, fumées, poussières, et autres polluants 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Veiller au respect des exigences du Code du travail et de ses textes d'application, ainsi que des Convention de l'OIT · Veiller à la mise en œuvre des mesures du PGMO du PADES · Elaborer et signer de contrats de travail conformément aux dispositions nationales et de la NES 2 · Obligation des sous-contractants de respecter ce PGMO · Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition 	<ul style="list-style-type: none"> · UGP PADES · Entreprises chargées des travaux
2	Discrimination et inégalité des chances, violences	<ul style="list-style-type: none"> · Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné · Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information · Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Transparence des procédures de recrutement · Description claire des postes à pourvoir · Respect du délai d'au moins deux mois pour les préavis de cessation de contrat · Respect du temps de travail normal ne dépassant pas 40 heures par semaine · Elaboration et signature de contrats de travail décrivant les conditions de travail · Signature d'un code de conduite par les employés · Préparation d'un Plan d'action pour gérer les violences basées sur le genre et les EAS/HS · 	<ul style="list-style-type: none"> · UGP PADES · Entreprises chargées des travaux

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)
PROJET D'ACCES ET DE DEPLOIEMENT DE L'ENERGIE SOLAIRE (PADES)

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PADES	Mesures de gestion	Responsabilités
		<ul style="list-style-type: none"> personnes handicapées, et les enfants en âge de travailler) · Discrimination et abus et l'exploitation sexuels (AES)/ harcèlement sexuel (HS) et les Violences Contre les Enfants (VCE), 			
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> · Non-respect du rôle des organisations de travailleurs · Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives · Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes 	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Information et consultation des syndicats des travailleurs employés des entreprises des travaux. 	<ul style="list-style-type: none"> · UGP PADES · Entreprises chargées des travaux
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> · Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale · Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants n'ayant pas encore 15 ans 	Composantes 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Obligation des sous-contractants de respecter les règles de recrutement et de protection des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> · Entreprises chargées des travaux · Suivi UGP PADES
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> · Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré · Emploi de victime de trafic humain 	Composantes 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> · Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO · Obligation des sous-contractants de respecter les règles au sujet du travail forcé 	<ul style="list-style-type: none"> · Entreprises chargées des travaux · Suivi UGP PADES

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)
PROJET D'ACCES ET DE DEPLOIEMENT DE L'ENERGIE SOLAIRE (PADES)

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PADES	Mesures de gestion	Responsabilités
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> · Accidents liés aux matériels roulants et à la circulation pour les conducteurs lors du transport des matériaux et équipement · Exposition des travailleurs à des substances potentiellement dangereuses (amiante, peinture, diluant, vernis, hydrocarbure) · Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail · Traumatismes associés à la manutention manuelle de charges lourdes · Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables · Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportements sexuels risqués · Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène · Contamination à la COVID-19 · 	Composantes 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> · Faire adopter par les entreprises et sous-contractants de Plan santé sécurité au travail (PSST pour les travaux, comme partie de leur contrat · Limitation des vitesses à 20km/h dans les zones de chantier · Utilisation d'engins conformes et leur entretien régulier · Dotation des engins en alarme de recul et évitement du téléphone et de l'alcool au volant · Utilisation d'équipements légers de manutention · Formation des travailleurs aux bonnes postures de travail · Respect des exigences officielles de l'OIT relatives au poids maximum pour les hommes adultes âgés de 18 ans et plus, qui est de 55Kg, et à titre exceptionnellement de 105 kg · Exigence de port d'EPI appropriés (masques, combinaisons, etc.) · Suivi médical régulier aux travailleurs · Limitation de la durée d'exposition des travailleurs aux produits dangereux · Mise en place de procédures pour prévenir, identifier et isoler immédiatement tout travailleur présentant les symptômes de la COVID-19 · Fourniture de masques et du gel antiseptique aux travailleurs · Prise en charge des cas dans les centres de traitement de l'épidémie (CTE) à la COVID-19 	<ul style="list-style-type: none"> · Entreprises chargées des travaux · Suivi UGP PADES



PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)
PROJET D'ACCES ET DE DEPLOIEMENT DE L'ENERGIE SOLAIRE (PADES)

N°	Facteurs de risques	Principaux Risques au travail	Composante du PADES	Mesures de gestion	Responsabilités
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none">· Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers· Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels	Ensemble des composantes	<ul style="list-style-type: none">· Mise en œuvre et suivi des dispositions du PGMO· Adoption par les sous-contractants des règles et normes du PGMO	<ul style="list-style-type: none">· Entreprises chargées des travaux· Suivi UGP PADES

4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

L'UGP élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au PADES. Ces procédures définiront la manière dont toutes les catégories de travailleurs du projet seront gérées, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Par ailleurs, dans le cadre des travaux, plusieurs entreprises seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO, des procédures types seront élaborées par l'UGP et ajustées au besoin pour chaque contrat tout en prenant en compte la manière dont ces entreprises adresseront les risques discutés dans le tableau 14 ci-dessus. Les prescriptions de ce PGMO seront reflétées dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES-C) de chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES 2 (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début du contrat de travail et lorsque des changements importants se produisent.

3.2.1. Discrimination et inégalité des chances, exploitation abus et harcèlement sexuel (EAS/HS)

La mise en œuvre du PADES doit prendre en compte les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances, surtout au sein des travaux dans lesquels les communautés pourraient être embauchées.

En matière de travail, comme le précise d'ailleurs le code du travail, l'emploi des travailleurs des projets sera basé sur les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi. Les mesures suivantes seront suivies par les contractants et contrôlées par le Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, le Responsable Développement Social et Genre ainsi que l'expert en suivi-évaluation du projet afin de garantir un traitement équitable de tous les employés :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'origine ethnique, la religion, le handicap ou le sexe ;
- Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises par le biais des procédures de candidatures officielles ;
- Des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste ;
- Tous les travailleurs auront des contrats écrits décrivant les conditions de travail et se verront expliquer leur contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail ;
- Les employés seront informés au moins deux mois avant leur date de libération prévue de la cessation d'emploi à venir ;
- Les travailleurs sous contrat n'auront pas à payer de frais d'embauche ; si des frais d'embauche doivent être engagés, ils seront payés par l'employeur ;
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions d'emploi seront communiquées en portugais et en français ;

- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient rencontrer des difficultés à comprendre la documentation ;
- Il est à noter que les problèmes liés à la langue ne sont pas prévus, mais s'ils le sont, une interprétation sera fournie aux travailleurs si nécessaire ;
- Tous les travailleurs seront âgés de 16 ans ou plus ;
- Le temps de travail normal ne doit pas dépasser 40 heures par semaine avec une semaine de travail de cinq jours, la durée du travail quotidien pour les travaux sera déterminée par le règlement intérieur de travail approuvé par l'employeur après consultation préalable des représentants des travailleurs, dans le respect de la durée hebdomadaire de travail établie ;
- Les contractants/fournisseurs seront responsables de ce qui suit :
 - Respecter les exigences de la législation nationale et de cette procédure de gestion du travail ;
 - Tenir à jour les dossiers relatifs au recrutement et au processus d'emploi des travailleurs sous contrat ;
 - Communiquer clairement la description des tâches et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat ;
 - Disposer d'un système d'examen et de rapports réguliers sur le travail, la sécurité et la santé au travail, les performances en matière de santé.
- En cas de maladie ; surdité ou perte de l'acuité auditive (diminution de la capacité à percevoir les sons) qui peut être temporaire ou irréversible. Elle survient brutalement ou progressivement et atteint une oreille ou les deux et accroissement des infections respiratoires aiguës (IRA) pouvant atteindre l'une des structures composant le système respiratoire, à savoir le nez, les oreilles, la gorge, le larynx, la trachée, les bronches ou les poumons d'un travailleur ou d'un membre de sa famille logé avec lui au frais du contractant :
 - L'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins appropriés ;
 - Il est tenu également d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade interné ;
- En cas d'accident grave survenu sur le chantier :
 - L'employeur doit faire évacuer vers la structure médicale la plus proche les blessés non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose ;
 - Si l'employeur ne dispose pas immédiatement des moyens appropriés, il en rend compte d'urgence aux autorités locales les plus proches qui doivent procéder à l'évacuation par les moyens à leur disposition à ses frais.

Les travaux prévus dans le cadre du PADES peuvent entraîner l'afflux de travailleurs dans les sites des chantiers, ce qui peut créer une pression sur les structures de santé en raison de la hausse des accidents de travail, de la propagation de maladies transmissibles sexuellement, etc.

Par conséquent, les infrastructures et services dans les zones d'intervention du PADES peuvent ne pas être dans la capacité de répondre à la demande induite par le Projet, ce qui met en danger les travailleurs.

De plus, cette demande accrue pourrait provoquer des conflits entre les travailleurs et la communauté qui verrait son accès aux ressources de santé réduit en raison du chantier. Pour minimiser ces risques plusieurs mesures seront prises. Dans la mesure du possible, les travaux seront effectués par des travailleurs locaux embauchés par les entreprises locales qui auront été sélectionnées par l'UGP ou encore par la communauté. De plus, l'amélioration des compétences des travailleurs et leur formation (premiers soins), ainsi que la coordination avec les autorités de santé (Districts sanitaires) et l'amélioration de leurs compétences, minimiseront cet impact.

En outre, les risques associés à l'afflux de main-d'œuvre, seront gérés par le biais d'exigences contractuelles, d'un code de conduite et d'une formation et sensibilisation permanente. Ces procédures sont guidées par le code d'éthique et de déontologie de l'OMS⁵, qui est matériellement conforme à la NES 2.

Dans le cas de chantiers pouvant s'étendre sur plusieurs semaines, des mesures supplémentaires pourront être considérées comme d'offrir aux travailleurs la possibilité de passer leur temps libre loin de la communauté d'accueil, si possible avec une petite indemnité de transport, permettant idéalement aux travailleurs de revenir régulièrement pour de brèves visites à leur famille.

Avec l'aide de l'UGP, les contractants/les fournisseurs seront tenus de réviser, d'adopter et de mettre en œuvre un plan type de gestion de la main-d'œuvre, écrit par l'UGP dans le cadre du dossier d'appel d'offres et du contrat/des fournisseurs avant d'employer de la main-d'œuvre pour les travaux.

3.2.2. Organisation des travailleurs

Le cas échéant tout accord pertinent passé avec une organisation des travailleurs accréditée sera respecté dans le cadre de la mise en œuvre du PADES. 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 par l'UGP.

3.2.3. Travail des enfants

Les règles de protection des mineurs seront intégrées au contrat type des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UGP. Ce dernier sera partagé aux organisations communautaires responsables des projets.

Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de vérifier et d'identifier l'âge de tous les travailleurs. Les travailleurs devront ainsi fournir des documents officiels, qui pourraient comprendre un bulletin de naissance, une carte d'identité nationale, un passeport ou un dossier médical ou scolaire. Selon la loi article 161 « principes généraux » du code du travail, si l'on découvre qu'un mineur n'ayant pas l'âge minimum requis (18 ans) pour travailler, exerce sur le projet, des mesures seront prises pour mettre immédiatement fin à l'emploi ou à l'engagement du mineur de manière responsable, en tenant compte de son intérêt supérieur.

3.2.4. Travail forcé

Les règles d'interdiction du travail forcé prévues au code du travail par la loi générale du travail n°2/86 du 5 avril 1986 de Guinée Bissau seront intégrées au contrat type de gestion de la main d'œuvre des constructeurs et fournisseurs, préparés par l'UGP PADES. Les entrepreneurs et les fournisseurs seront tenus de faire diligence raisonnable pour assurer que leurs fournisseurs ou sous-contractants n'embauchent pas d'employés sous la contrainte.

3.2.5. Santé et sécurité au travail (SST)

Des risques d'accident/incident de travail et de maladies professionnelles ont été identifiés dans le cadre des activités du projet. Il s'agit notamment des risques associés à l'installation des panneaux solaires et à l'implantation des supports des câbles.

L'UGP s'assurera que chaque prestataire, son sous-contractant et tout fournisseur prennent des dispositions pour gérer les aspects SST. Ces dispositions comprendront notamment : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c)

⁵ Le code d'éthique et de déontologie complet de l'OMS peut être retrouvé à travers ce lien : http://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf ou Code d'éthique et de déontologie abrégé de l'OMS : https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_fr.pdf

formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. Le Plan Santé Sécurité (PSS) sera mis en œuvre par lesdites entreprises.

Les risques de la propagation de la pandémie de la COVID-19 pourraient affecter fortement la santé des travailleurs et éventuellement les emplois.

La contamination aux infections associées aux IST/VIH et à la COVID-19 peut résulter du non-respect des mesures préventives et barrières d'une part et d'un respect insuffisant des normes de santé et de sécurité au travail pouvant entraîner des maladies et des décès chez les travailleurs. Afin de minimiser ou d'éviter ce risque pour les travailleurs, le Plan de Santé et Sécurité (PSS) type contiendra des procédures qui (i) répondent aux problèmes spécifiques de santé et de sécurité posés par la COVID-19, et qui suivent les directives de l'OMS sur les mesures barrières (ii) protègent les droits des travailleurs tels que définis dans la NES 2.

Chaque entreprise attributaire d'un marché des travaux du PADES préparera, adoptera et mettra en œuvre le Plan de santé et Sécurité au travail (PSST) dont le modèle sera fourni par l'UGP dans les dossiers d'appels d'offre. Les entreprises fourniront une formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs. Elles sont également tenues d'afficher dans les chantiers des panneaux imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'Équipement de Protection Individuel (EPI), de mettre en place un mécanisme de réclamation de base et réactif pour permettre aux travailleurs d'informer rapidement les responsables des travaux des problèmes liés au travail, tels que le manque d'EPI et les heures supplémentaires déraisonnables, de veiller à ce que des stocks suffisants d'EPI (en particulier de masques, gants, savon pour les mains et désinfectant) soient disponibles, conformes aux spécifications techniques requises pour chaque EPI.

Le spécialiste en HSS, en collaboration avec les spécialistes en Environnement et en développement social du PADES s'assure du suivi de la préparation comme de la mise en œuvre de ces plans de santé et Sécurité au travail des entreprises qui doivent être validés par la mission de contrôle. Les différents rapports périodiques de l'entreprise au PADES devront faire ressortir clairement l'état de mise en œuvre de ce plan sur chaque chantier.

Tout incident/accident doit être immédiatement reporté à la Banque mondiale par l'UGP dans les 48 heures pour les cas sérieux et 24 heures pour les incidents graves, incluant des décès et cas EAS/HS.

3.2.6. Nature des contrats

Les conditions des travailleurs directs sont déterminées par leurs contrats individuels.

Outre les fonctionnaires travaillant dans le cadre du projet, le personnel du projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement du personnel non-fonctionnaire doivent être documentées et classées dans les dossiers conformément aux exigences de la NES 2.

Il convient de pratiquer un emploi de quarante heures par semaine. Les exigences et les conditions relatives aux heures supplémentaires et à la durée des congés sont convenues dans le cadre des contrats individuels et devront respecter à minima les normes nationales.

Ces conditions devront être respectées par les sous-contractants et fournisseurs. Par ailleurs, un mécanisme de gestion des plaintes sera mis en place dans le cadre des chantiers.

4.3 NORMES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DE LA BANQUE MONDIALE : NES N°2

Les exigences de la Banque Mondiale relatives au travail sont décrites dans la NES 2. L'Agence d'exécution doit favoriser de bonnes relations entre les travailleurs et la direction et offrir des

conditions de travail sûres et saines, exempte de discrimination, de violence liée au genre, de travail forcé et l'embauche d'enfant ou de personne liée au trafic humain.

3.3.1. Objectifs de la NES 2

Les objectifs de la NES 2 sont de :

- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) 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 ;
- 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.

La NES 2 s'applique aux travailleurs de projets, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Les fonctionnaires du gouvernement qui travaillent dans le cadre du projet à temps plein sont recrutés par voies de concours et sont tenus de présenter une disponibilité sans salaire pour rejoindre leur poste au sein de l'UGP. A la fin du projet, l'administration n'est pas tenue de les reprendre. Sur les 20 personnes que compte l'UGP actuellement (hors recrutement prévisionnel), 4 viennent de l'administration publique. Ils seront soumis aux conditions de leur contrat ou arrangement d'emploi et de leur engagement avec le projet. La NES 2 s'appliquera donc aux fonctionnaires du gouvernement qui œuvreront dans le cadre du PADES

3.3.2. Conditions de travail et gestion des relations de travail

L'UGP PADES élaborera et mettra en œuvre des procédures internes de gestion des relations de travail applicables au Projet. Ces procédures définiront la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux exigences de la législation nationale et du présent PGMO. Les procédures traiteront de la manière dont le présent PGMO s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs et les travailleurs contractuels.

Dans le cadre des travaux, plusieurs entreprises locales souvent de petite taille, ayant donc peu de moyens administratifs et de gestion, seront embauchées. Afin de faciliter l'application du PGMO des procédures type seront élaborés par l'UGP et ajustés au besoin pour chaque contrat. Souplesse et pragmatisme seront utilisés pour adapter les prescriptions de ce PGMO à chaque chantier.

Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi. Les informations et la documentation énonceront leurs droits en vertu du droit national du travail et des exigences de la NES (qui incluront les conventions collectives), y compris leurs droits relatifs aux heures de travail, aux salaires, aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages. Ces informations seront fournies au début de la relation de travail et lorsque des changements importants se produisent.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Le tableau 15 montre à quelles fonctions et/ou personnes correspondent certaines responsabilités clés dans le cadre du projet.

Tableau 13 : Personnel responsable du projet

Personnel responsable du PADES	
Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
Coordonnateur de l'UGP	<p>Recruter le chargé de projet et les autres spécialistes (technique et sauvegarde)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Recruter les entreprises de services nécessaires pour le projet . Recruter et gérer les prestataires
Chargé de projet de l'UGP	Assurer la planification et l'exécution des activités du projet
UGP	<p>Exécuter les activités du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> . Recruter et gérer les prestataires, sous-traitants, fournisseurs et les travailleurs du projet . S'assurer de la bonne marche du MGP des travailleurs en coordination avec la mission de contrôle et les responsables environnement et développement social et HSS . S'assurer de la mise en œuvre du plan de gestion environnementale et sociale de chantier par les entreprises et sous-traitants
Spécialiste en environnement et en développement social, et en HSS, de l'UGP	<p>Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de gestion E&S, incluant la gestion de la main d'œuvre du projet</p> <p>Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail</p> <p>Assurer la gestion des plaintes et son suivi, en coordination avec la mission de contrôle,</p> <p>Assurer que la formation des travailleurs est effective</p>
Administration de l'UGP	Assurer la gestion administrative et logistique du projet, incluant la gestion des chauffeurs, du personnel de soutien et du matériel et équipements du projet, la gestion du processus de passation des marchés avec les entreprises et fournisseurs

Spécialiste en passation des marchés	Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés du projet
Spécialiste en gestion financière	Garantir la visibilité financière du projet Recruter et superviser le travail des Auditeurs du projet
Spécialiste en suivi-évaluation	Assurer le suivi et l'évaluation du projet

L'UGP devra veiller à ce que les parties 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 de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

6. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit brièvement les politiques et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

6.1 POLITIQUES

6.1.1. Gestion des droits des travailleurs

Des mesures précises seront prises pour assurer le respect des droits de tous les travailleurs, conformément aux normes du travail internationales (Bureau international du Travail, BIT) et aux dispositifs nationaux. Cela concernera en particulier les aspects suivants :

- **Egalité des chances :** Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduit au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- **Recrutement local :** Au sujet du recrutement, on privilégiera, dans la mesure du possible, le recrutement local et restera en phase avec la limitation des migrations interurbaines.
- **Droit syndical :** Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

6.1.2. Coercition

Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit 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.

6.1.3. Travail des enfants

Conformément aux conventions internationales et aux recommandations du BIT, ainsi qu'aux dispositifs juridiques Bissau guinéens, le projet veillera à éliminer toute implication d'enfants de moins de 16 ans dans les travaux.

Le Code de Travail prévoit que les mineurs âgés de 15 ans peuvent être embauchés pour effectuer des travaux légers à condition que le travail ne soit pas dangereux pour leur santé ou leur développement physique et mental et qu'il n'affecte pas leur éducation.

Un ensemble de mesures « répressives » devront dissuader les employeurs, spécialement ceux du secteur informel, de recruter des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de travailler.

6.1.4. Genre et personnes vulnérables

Selon le CES de la BM, L'expression défavorisé ou vulnérable désigne des individus ou des groupes qui risquent davantage de souffrir des impacts du projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi plus susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière. À cet égard, il faudra tenir compte de considérations liées à l'âge, notamment des personnes âgées et des mineurs, y compris dans les cas où ceux-ci pourraient être séparés de

leur famille, de leur communauté ou d'autres individus dont ils dépendent. Il s'agit notamment des femmes / filles, des sans terre, des personnes handicapées, des travailleurs informels, des personnes âgées, des jeunes, des veuves, des analphabètes et autres.

Dans le contexte de la gestion de la main d'œuvre du PADES, la problématique de genre est essentielle afin d'éviter d'exposer les travailleurs femmes, enfants, et autres groupes vulnérables.

Ces individus et groupes seront impliqués dans la mise en œuvre des activités du Projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. Des initiatives précises viseront en particulier à :

- Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes ;
- Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes ;
- Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail, notamment relatives au genre ;
- Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

6.1.5. Respect des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) de la Banque mondiale.

Le PADES respectera les directives EHS, particulièrement par rapport à l'hygiène et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

Des mesures de prévention et de protection seront prises conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou institutionnelles; et fourniture d'équipements de protection personnelle (EPP) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des PPE.

Des mesures de sécurité contre les incendies feront l'objet d'une attention particulière, avec l'installation de Robinets d'Incendie armés (RIA) surtout au niveau des sites abritant les centrales solaires, de manière à ce que chaque zone puisse être atteinte, et l'équipement en extincteurs à poudre et d'extincteur CO2 conformes aux normes (en fonction de la nature du feu).

D'une manière générale, les mesures EHS seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : (i) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; (v) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et (vi) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En particulier, un accent particulier sera porté aux aspects suivants :

- Formation en santé et sécurité sur le lieu de travail.

- Des dispositions seront prises pour assurer une formation d'orientation en santé et la sécurité sur le lieu de travail pour tous les membres nouveaux du personnel, afin de s'assurer qu'ils possèdent une connaissance de base de la réglementation du travail dans l'établissement, pour leur protection personnelle et pour la prévention d'accidents affectant leurs collègues. Cette formation comportera les attitudes et conduites à avoir pour éviter et/ou réagir face au risque potentiel afférent aux activités du PADES.

6.1.6. Engagement des travailleurs

Chaque travailleur s'engage pendant toute une durée équivalente à celle du Projet à :

- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail ;
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée ;
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales ;
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement ;
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande ;
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, et être responsable de la disparition ou de l'usure anormale de ce matériel ;
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée ;
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique ;
- Respecter les procédures internes et l'organisation du travail ;
- Respecter les principes du Code de déontologie et de conduite.

6.2 PROCEDURES

Le PADES appliquera les procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés aux activités identifiées dans la section III.

- ✓ **Santé et sécurité au travail (SST) :** Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail, de la NES no 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) du PADES et les documents de passation de marché de la Banque mondiale, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST.
- ✓ **Travail des mineurs :** L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du PADES, pour tout type de travail, est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main-d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge.

- ✓ **Fatalité et incidents graves :** En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.
- ✓ **Conflits de travail sur les conditions d'emploi :** Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du PADES. Il disposera également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le projet PADES respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.
- ✓ **Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés :** L'emploi des travailleurs du PADES sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, et les personnes handicapées), le PADES emploiera si possible ces groupes dans le cadre de leur main-d'œuvre. Il sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.
- ✓ **Travail forcé :** Le PADES n'aura pas de recours au travail forcé (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). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de détecter à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

7. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

7.1 AGE MINIMUM D'ADMISSION A L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET

Pour les fonctionnaires de l'État, travaillant dans le cadre du projet, le problème de non-respect de l'âge minimum ne se pose pas, car les fonctionnaires ont au moins 18 ans.

L'Etat Bissau Guinéen établit, en fonction des ressources du service national de santé, l'obligation de procéder à des examens médicaux comprenant, en priorité, le travail des mineurs de moins de 18 ans et le travail effectué dans des secteurs d'activité ou des entreprises dont le type d'exploitation est susceptible d'entraîner des risques pour l'intégrité physique ou la santé du travailleur.

Tant que la législation prévue au paragraphe 1 n'a pas été promulguée, l'Inspection générale du travail peut, en cas d'imminence de risques graves pour la santé des travailleurs ou en cas de conditions manifestement inadéquates de sécurité et d'hygiène au travail, déterminer que l'employeur adopte des mesures correctives, en fixant un délai raisonnable à cet effet. Concernant les heures de travail, le PADES respectera les dispositions de l'article 47 du code du travail Bissau Guinéen qui fixe les heures de travail

La Convention Internationale du Travail n° 138 sur l'âge minimum, retient à son article 3, l'âge de seize ans pour l'admission au travail des adolescents. Cependant, elle précise que ce travail doit être accordé à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Quant à la Norme NES2, elle retient 14 ans comme âge d'admission à l'emploi : « *Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. 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* ».

Si on se réfère à la hiérarchie des normes, on peut retenir que l'âge d'admission au travail dans le cadre de ce projet est de 16 ans conformément à la convention n° 138 du travail. Cependant, une appréciation peut être laissée à l'Inspecteur du Travail pour l'âge de l'adolescent suivant les conditions de travail et comme préconisé par la réglementation nationale.

7.2 PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET

L'identification nationale est une obligation de la loi. Aussi, l'acte de naissance ou la Carte nationale d'identité sont des documents exigibles à l'embauche et permettent de vérifier l'âge des postulants avant l'embauche ou la pré embauche.

Pour les contractuels devant travailler dans le projet, les structures du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 16 ans au minimum.

7.3 PROCEDURE A SUIVRE SI L'ON DETERMINE QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT SUR LE PROJET

Des visites inopinées de l'inspection du travail et de la sécurité ou de l'UGP du PADES peuvent se faire sur les sites des travaux pour suivre l'âge d'un employé. A défaut des pièces évoquées plus haut, l'UGP PADES pourra saisir le centre d'état civil ayant délivré l'acte de naissance ou recourir au médecin du travail pour des investigations radiologiques qui pourront fournir des indications sur l'âge approximatif du mis en cause.

8. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES

La NES 2 prévoit, en ses paragraphes 21 à 23, la mise à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Les entreprises soumettront au bureau de contrôle et à l'UGP leur MGP développé pour validation. Dans le cas contraire le MGP élaboré par l'UGP s'appliquera aux entreprises.

Les travailleurs du projet seront informés de l'existence du MGP des travailleurs au moment de l'embauche, ainsi que des mesures prises pour les protéger contre toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. L'UGP s'assurera que des mesures sont en place pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à tous.

En dehors du recours judiciaire, la législation Bissau Guinéenne ne prévoit pas de dispositifs de traitement à l'amiable par rapport à la gestion des plaintes des travailleurs

Le MGP proposé pour les travailleurs du PADES est basé sur les principes suivant et constitué de l'approche et des étapes décrites ci-après. Les principes et les étapes de traitement sont les mêmes que ceux du MGP géré par l'UGP pour tous les investissements du projet.

8.1 PRINCIPES DIRECTEURS DU MGPT

Les plaintes reçues dans le cadre des travaux seront communiquées régulièrement à l'UGP qui est l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbale ou écrite, sont bien reçues, documentées et traitées. L'UGP sera chargé de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre le contractant et le(la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme. Pour les plaintes non résolues à l'amiable l'UGP sera chargé de reconduire les investigations et le traitement.

Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite de l'inspection du travail avisé au plus tard sept (7) jours après la réception.

75% des plaintes doivent être fermées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles, entendues et convenues avec plaignant.

Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers (mensuel) que le contractant/mission de contrôle remettra à l'UGP

8.2 APPROCHE DU MGPT

Les interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs peuvent être source de situations contentieuses. Afin de minimiser ce genre de situations, l'UGP établira un mécanisme de gestion des plaintes qui est un dispositif devant permettre de régler aussi rapidement que possible les problèmes, difficultés ou incompréhensions rencontrés au cours des activités du projet, en privilégiant des solutions à l'amiable. Chaque contractant devra décliner ce présent MGP spécifique aux travailleurs, préparé par l'UGP dans son PGES de chantier, pour refléter les spécificités de chaque chantier.

Il s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes seront traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

Il est à noter que, s'il le désire, un travailleur est libre de recourir au MGP du projet selon les dispositions y définies. Cependant la première instance de la gestion des plaintes liées au travail c'est le MGP des travailleurs. Les plaintes peuvent prendre la forme de plaintes spécifiques à propos du salaire, des conditions de travail, des incidents ou accidents, de dommages ou préjudices réels, de requêtes de corrections, de préoccupations générales sur les travaux, d'incidents et impacts perçus ou réels. La priorité sera accordée à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs seront informés, au travers de leur contrat, de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes. Bien que la gestion de la réception des plaintes des travailleurs se fait par l'employeur, un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à la justice. Le registre des plaintes sera accessible auprès de l'employeur.

Si les négociations s'avèrent difficiles entre l'employeur et le travailleur, ce dernier est libre de saisir l'UGP, au travers du MGP du projet. En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (autorités administratives et judiciaires). Dans ce dernier cas, le projet doit leur garantir un accompagnement, en fournissant des conseils.

8.3 PROCEDURE, RECOURS ET TRAITEMENT DES PLAINTES

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution. De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que l'employeur y apporte une solution. Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue portugaise et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UGP dans les meilleurs délais
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le(la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.
- Les plaintes EAS / HS ne doivent pas être enregistrées avec d'autres plaintes, les formulaires de registre doivent être stockés dans un endroit sûr avec un accès limité, les informations sur la plainte transmises à l'UGP/PADES ne doivent inclure que des informations non identifiables telles que le type de violence, l'âge / le sexe du survivant, lien vers le projet et si le renvoi aux services VBG a été fourni.

Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

La plainte peut être déposée par téléphone directement sur la hotline de l'employeur, ou bien par écrit ou oral. Si la plainte est déposée oralement, il est demandé à l'employeur de remplir le

formulaire et de le faire signer par le plaignant. Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UGP et au plaignant après que ce dernier aura eu accepté la clôture et ait signé la fiche.
- Toute plainte fondée ou non, sera saisie dans la base de données et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants l'enregistrement.

Étape 2 : Traitement de la plainte

Le spécialiste en sauvegardes sociales de l'entreprise ou son représentant parmi les autres membres du personnel procèdera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

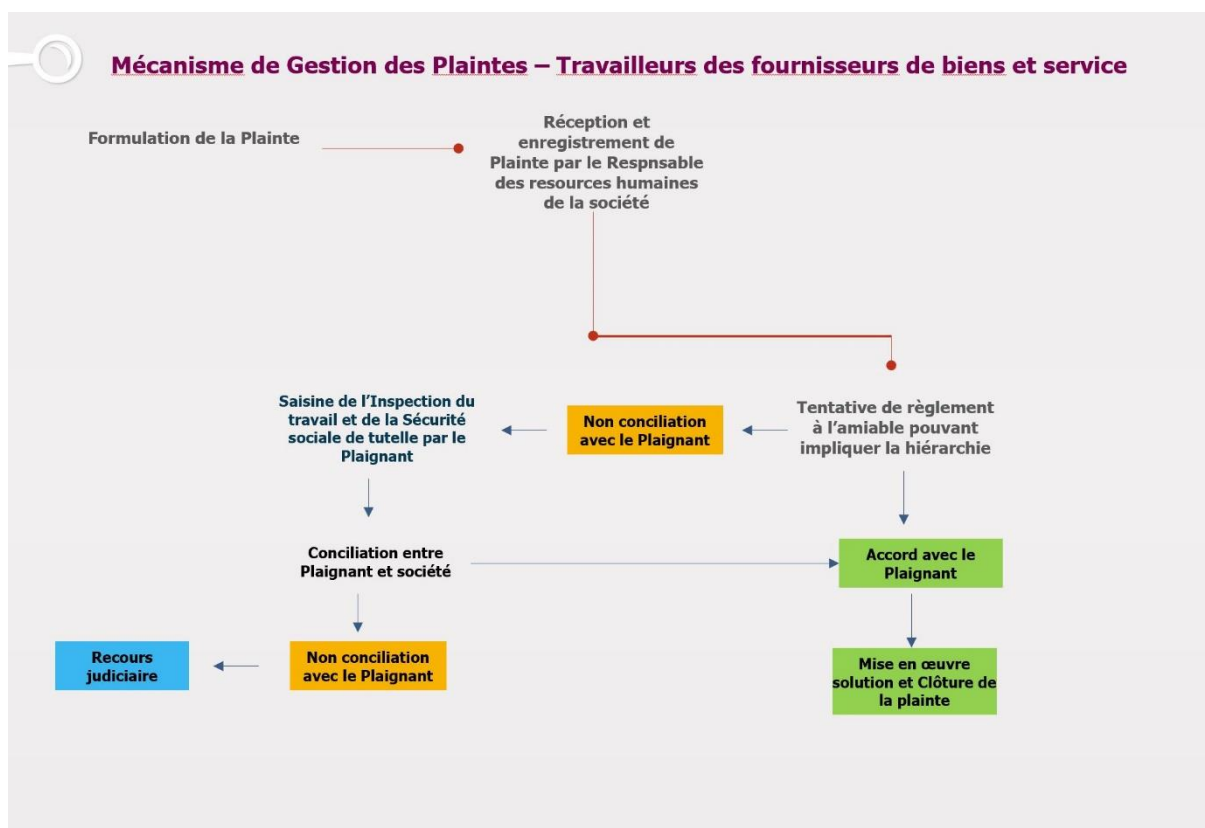
- Rencontrer et discuter avec le(la) plaignant(e) ;
- Déterminer la légitimité de la plainte ;
- Informer de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ;
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple. L'employeur fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Le cas contraire ;
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ;
- Clôturer la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. Le cas contraire ;
- Le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

Étape 3 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, incluant, entre autres, le Ministère du Travail, les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations.

Le projet doit assister techniquement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte. Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats ; la Coordination de l'UGP doit ordonner l'arrêt provisoire des activités jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'UGP, et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat avec le PADES.

Figure 1 : Mécanisme de gestion des plaintes – travailleurs



Etape 4 : Mise en œuvre des décisions et clôture de la procédure de plainte

La mise en œuvre de la solution proposée intervient lorsque toutes les parties impliquées dans la plainte parviennent à un accord et, surtout, lorsque le plaignant est satisfait. Si le plaignant n'a pas d'objection, la décision est mise en œuvre conformément aux accords convenus ou à la loi en vigueur dans un délai de trois (03) jours ouvrables à compter de la date de notification.

La procédure sera clôturée et la fin de la plainte marquée par un ticket si le plaignant est satisfait de la solution. A tous les niveaux, il est nécessaire de documenter, d'enregistrer et d'apprendre de chaque cas.

Etape 5 : Clôture et archivage

Une fois qu'une résolution de la plainte a été convenue ou qu'une décision de clôturer le cas a été prise, la dernière étape sera la résolution, le suivi, l'archivage et la clôture de la plainte. L'administrateur des plaintes est responsable de la résolution et du suivi de la plainte (plan de suivi) en s'assurant que la ou les solutions choisies sont mises en œuvre. L'administrateur des plaintes est également responsable de l'archivage des éléments du dossier (formulaire de plainte, accusé de réception, rapports d'enquête, accord de règlement de la plainte, etc.) Ces documents doivent rester confidentiels tout en permettant la publication de statistiques sur le nombre et le type de plaintes reçues, les actions entreprises et les résultats obtenus

Etape 6 : Suivi-Evaluation du mécanisme de règlement des plaintes

Chaque structure de gestion des plaintes devra procéder à une évaluation trimestrielle de la mise en œuvre du MGP. Les résultats seront intégrés dans le rapport trimestriel de mise en œuvre du projet. Ces évaluations devraient également contribuer à améliorer les performances du MGP et fournir des informations utiles pour la gestion des projets. Les questions à aborder dans le cadre de cette évaluation sont, entre autres, les suivantes :

- Combien de plaintes ont été reçues au total ?
- Quel est le pourcentage de plaintes par catégorie/type de plainte ?
- Quel est l'état actuel du traitement des plaintes reçues (plaintes redirigées, traitées, en cours d'évaluation, actions proposées et validées, actions mises en œuvre, etc.)
- Comment sont reçues les différentes résolutions par les plaignants ?
- Quelle est la durée moyenne de traitement des plaintes ?
- Nombre de plaintes sur l'ensemble des plaintes qui ont reçu un retour sur leurs plaintes (accusé de réception, traitement etc.)
- Nombre de plaintes non résolues ? Nombre de plaintes résolues ?

Ce système de suivi permet d'améliorer les performances du MGP et fournit des informations utiles pour l'efficacité du projet



9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

9.1 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet s'appliquent également à ces derniers. En outre, le projet fournira des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

L'UGP PADES utilisera les modèles types de passation de marchés pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre, la qualification et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. La qualité de service et le respect des délais seront assortis de pénalités applicables en cas de retard dans la livraison des équipements et fournitures ou dans la réception des travaux.

L'UGP assurera également la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation selon les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions (Expert en Passation des Marchés de l'UGP notamment) devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

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 la 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.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des griefs. 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 griefs.

9.2 GESTION DES CONTRACTANTS

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 et la NES n°2 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.

Les conditions particulières de la Banque comprennent un certain nombre d'exigences pertinentes pour le contractant, notamment de :

- Fournir une formation en matière de santé et de sécurité au personnel du contractant (qui comprend les travailleurs du projet et tout le personnel que le contractant utilise sur le site, y compris le personnel et les autres employés du contractant et des sous-traitants et tout autre personnel assistant le contractant dans l'exécution des activités du projet) ;
- Mettre en place des procédures sur le lieu de travail pour que le personnel du contractant puisse signaler les situations de travail qui ne sont pas sûres ou saines ;

- Donner au personnel du contractant le droit de signaler les situations de travail qu'il juge dangereuses ou pas saines, et de se soustraire à une situation de travail dont il a la justification de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé (sans représailles pour avoir dénoncé ou s'être retiré) ;
- Exiger que des mesures soient mises en place pour éviter ou réduire au minimum la propagation des maladies, notamment des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de maladies transmissibles qui peuvent être associées à l'afflux de main-d'œuvre temporaire ou liée à un contrat permanent.

Le contrat du travail prévoit : la rémunération, l'évolution du salaire, la durée du travail, les conditions des congés et les conditions de résiliation.

- Rémunération

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Si la fixation du salaire est libre, le législateur est intervenu pour fixer un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). En dehors de ce plancher, les salaires sont fixés par les partenaires sociaux dans le cadre des accords de branche et d'entreprises.

Le SMIG est un minimum règlementaire au-dessous duquel aucun salaire contractuel ne peut être fixé sous peine de sanctions pénales ou civiles.

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

- Rémunération du travail exceptionnel

La rémunération du travail exceptionnel n'est pas considérée comme une rémunération à moins qu'elle ne soit fournie régulièrement.

On entend par travail exceptionnel le travail supplémentaire, le travail effectué les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés et le travail de nuit occasionnel.

- Retenue sur les salaires

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 du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

- Repos hebdomadaires

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes 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.

- Heure de travail

Les travailleurs doivent occuper leurs postes de travail au début de la période normale de travail et ne doivent considérer que le travail terminé à l'heure fixée pour sa cessation.

Il doit y avoir une tolérance de quinze minutes pour les transactions, les opérations et les services commencés et non terminés dans de la période normale de travail quotidien, mais cette tolérance n'est pas autorisée à devenir une pratique courante.

L'employeur doit afficher dans chaque lieu de travail où ils s'appliquent les horaires de travail, de manière apparente, en indiquant :

- Le temps de travail
- Les coupures
- Le temps de pause

Les horaires de travail affichés ainsi que leur éventuelle modification doivent faire l'objet d'une information préalable à l'Inspection du travail.

- **Licenciements**

Tel qu'exigé par le code du travail Bissau guinéen, les procédures de gestion de la main-d'œuvre comporteront des rubriques qui renseignent sur la nécessité que les travailleurs du projet reçoivent par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

- **Egalité des chances**

Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel.

Ces mesures détaillées dans le plan de réponse pour la prévention, l'atténuation des risques, et la prise en charge des Exploitations et Abus Sexuels (EAS) et du harcèlement Sexuel (HS) (voir document séparé) comportent la signature de codes de conduite par l'ensemble des travailleurs du PADES ainsi que le respect de la procédure de signalement, de référencement et de prise en charge des cas de VBG/EAS/HS qui interviennent au cours de la mise en œuvre du PADES.

En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

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, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

Où le droit national reconnaît 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. 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.

Le droit national ne restreint pas le champ d'action des organisations de travailleurs, donc le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Le projet ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces autres mécanismes. Le projet n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs/employés éligibles dans le projet est de 18 ans (en deçà ils bénéficieront de contrats d'apprentissage). Le projet aussi n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Enfin, les travailleurs directs respecteront les procédures en matière de santé et de sécurité au travail décrites ci-dessus dans la section relative à la préservation de l'intégrité physique et sanitaire des travailleurs, toutes catégories confondues.

Il en est de même du personnel de surface (entretien et nettoyage des bâtiments construits dans le cadre du projet) qui devront aussi jouir des droits en vigueur au niveau de la profession, notamment les primes de paniers, savons, lait, etc.

Des mesures de protection additionnelles (assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, les indemnités de maladie) pour les travailleurs seront prises par le Projet en cas d'infection dans le milieu professionnel induit un arrêt de travail et de de décès.

10. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Ne s'applique pas au PADES

11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre du PADES, il n'est pas répertorié de risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux.

Toutefois, dans le cadre des évaluations environnementales et sociales à venir, l'UGP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec chaque fournisseur que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront effectués.

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, le PADES remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

Les procédures de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux seront respectées.

Les procédures de suivi porteront sur :

- Le prix - obtenez-vous le meilleur prix ? Est-ce que votre fournisseur offre des remises sur quantité ou d'autres conditions avantageuses ?
- La qualité - êtes-vous satisfait de la qualité de vos fournitures ?
- L'innovation - est-ce que vos fournisseurs vous informent périodiquement des nouveaux produits et services qui pourraient aider à améliorer votre entreprise ?
- La livraison - est-ce que vos fournisseurs sont ponctuels ? Est-ce que les fournitures arrivent en bon état ?
- La gestion du compte - est-ce que vos fournisseurs répondent rapidement à toute commande ou question que vous leur adressez ?
- Les ENS - est-ce que vos fournisseurs respectent leur part de l'entente ?

ANNEXES

ANNEXE 1. MODELE DE TABLEAU D'ANALYSE DES RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE

Principaux risques liés à la main-d'œuvre	
Facteurs de risques	Principaux risques liés à la main-d'œuvre
Conditions de travail et d'emploi	
Organisation des travailleurs	
Santé et sécurité au travail (SST)	
Discrimination et inégalité des chances	
Travail des enfants	
Travail forcé	
Nature des contrats	

ANNEXE 2. CODE DE CONDUITE

Le code de conduite s'appliquera à tout le personnel, ouvriers et autres employés sur le chantier ou tout autre lieu où ont lieu des activités liées au projet. Il s'appliquera également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui assiste l'entrepreneur dans l'exécution des travaux.

L'objectif du code de conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles. Le texte suivant sera incorporé dans tous les contrats de travaux de construction ou de démolition financés par le Projet.

Le code de conduite définit les exigences fondamentales applicables au personnel de l'entrepreneur, y compris le personnel des sous-traitants, à savoir :

- S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence ;
- Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel des autres contractants et de toute autre personne :
 - Maintenant un environnement de travail sûr, y compris en :
 - Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ;
 - Portant l'équipement de protection individuelle requis ;
 - Utilisant des mesures appropriées concernant les substances et agents chimiques, physiques et biologiques en suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables ;
- Signaler les situations de travail qu'il estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il croit raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
- Traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
- Ne se livrer à aucune forme de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec d'autres membres du personnel du contractant ou de l'employeur ;
- Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Il y a exploitation sexuelle lorsque l'accès à des biens, des travaux, des services de conseil ou des services autres que de conseil, ou le bénéfice qui en découle, est utilisé pour en tirer un gain sexuel ;

- Ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence ; et (b) il n'implique pas nécessairement une pénétration.
- Ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
- Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, notamment sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'Exploitation et les Agressions Sexuelles et harcèlements sexuels (EAS) ;
- Signaler les violations du présent code de conduite.

Le contractant n'exercera pas de représailles contre toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le code de conduite, ou qui utilise le mécanisme de réclamation des travailleurs ou le mécanisme de réclamation du projet. De telles représailles constitueraient en soi une violation du code de conduite.

Toute violation du présent code de conduite par le personnel du contractant peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'au licenciement et au renvoi éventuel devant les autorités judiciaires.

Le contractant demandera à tous ses employés et aux employés de ses sous-traitants de signer individuellement le code de conduite, et traitera de manière proactive toute violation du code de conduite.

Un exemplaire du code de conduite en français sera affiché dans un endroit facilement accessible aux communautés voisines.