 

|  |
| --- |
| **RÉPUBLIQUE DE LA GUINÉE BISSAU**  ***------------------*** |
| **MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS, DE L’HABITAT ET DE L’URBANISME**  ***-----------------*** |
| **PROJET DE CONNECTIVITE DU NORD (PCN)**  **---------------** |

|  |
| --- |
| **Procédures de Gestion de la Main-d’œuvre (PGMO)** |

10 MARS 2022

|  |
| --- |
| Table des matières |
| [Table des matières 2](#_Toc98083876)  [SIGLES ET ACRONYMES 5](#_Toc98083877)  [Définition de termes techniques liés au PGMO du Projet 6](#_Toc98083878)  [LISTE DES TABLEAUX 8](#_Toc98083879)  [LISTE DES ANNEXES 8](#_Toc98083880)  [LISTE DES FIGURES 8](#_Toc98083881)  [1. INTRODUCTION 9](#_Toc98083882)  [**1.1.** **Contexte** 9](#_Toc98083883)  [**1.2.** **Objectifs du document « Procédures de Gestion de la Main-d’œuvre – PGMO) »** 9](#_Toc98083884)  [**1.3.** **Documents de référence** 10](#_Toc98083885)  [2. GENERALITES SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 12](#_Toc98083886)  [**2.1.** **Type des travailleurs du projet** 12](#_Toc98083887)  [**2.1.1.** **Travailleurs directs** 12](#_Toc98083888)  [**2.1.2.** **Travailleurs contractuels** 15](#_Toc98083889)  [**2.1.3.** **Employés des fournisseurs** 16](#_Toc98083890)  [**2.2.** **Travailleurs migrants** 16](#_Toc98083891)  [**2.3.** **Caractéristiques des travailleurs du projet** 16](#_Toc98083892)  [**2.4.** **Délais de couverture des besoins de main-d’œuvre :** 16](#_Toc98083893)  [3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D’ŒUVRE 16](#_Toc98083894)  [**3.1.** **Activités du projet** 17](#_Toc98083895)  [**3.2.** **Principaux risques liés à la main-d’œuvre** 18](#_Toc98083896)  [**3.2.1.** **Principaux risques pour la main-d’œuvre** 19](#_Toc98083897)  [**3.2.2.** **Grille d’évaluation des risques dans le cadre des activités du projet** 23](#_Toc98083898)  [4. APERÇU DU CADRE LÉGISLATIF ET RÈGLEMENTAIRE DE LA GUINÉE BISSAU DU TRAVAIL – TERMES ET CONDITIONS GÉNÉRAUX 24](#_Toc98083899)  [**4.1.** **Contrat et conditions de travail** 25](#_Toc98083900)  [**4.1.1.** **Contrat** 25](#_Toc98083901)  [**4.1.2.** **Temps de travail** 26](#_Toc98083902)  [**4.1.3.** **Liberté d’association** 27](#_Toc98083903)  [**4.2.** **Contrat rémunérations et avantages sociaux** 27](#_Toc98083904)  [**4.2.1.** **Rémunération** 27](#_Toc98083905)  [**4.2.2.** **Rupture du contrat de travail** 27](#_Toc98083906)  [**4.2.3.** **Du travail des femmes** 28](#_Toc98083907)  [5. APERÇU DU CADRE LÉGISLATIF ET RÈGLEMENTAIRE DU TRAVAIL – SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 29](#_Toc98083908)  [**5.1.** **Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions** 30](#_Toc98083909)  [**5.2.** **Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail** 31](#_Toc98083910)  [**5.3.** **Conventions clés de l’OIT adoptées par la Guinée Bissau** 32](#_Toc98083911)  [6. PERSONNEL RESPONSABLE 34](#_Toc98083912)  [6.1. Mobilisation des ressources humaines et mise en œuvre du projet 34](#_Toc98083913)  [6.2. La mise en œuvre du PGMO 34](#_Toc98083914)  [6.3. Recrutement et gestion des travailleurs du Projet 34](#_Toc98083915)  [6.4. Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants 34](#_Toc98083916)  [6.5. Santé et sécurité au travail 35](#_Toc98083917)  [6.6. Formation des travailleurs 35](#_Toc98083918)  [6.7. Gestion des plaintes des travailleurs 35](#_Toc98083919)  [6.8. Suivi et supervision 35](#_Toc98083920)  [6.9. Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants 36](#_Toc98083921)  [6.10. Mesures de prévention 36](#_Toc98083922)  [6.10.1. Mesures générales 36](#_Toc98083923)  [6.10.2. Le risque routier 37](#_Toc98083924)  [6.10.3. Pour des conseils sur l'eau et l'assainissement 37](#_Toc98083925)  [6.10.4. Pour les fournisseurs de biens et services 38](#_Toc98083926)  [6.10.5. Engagement des travailleurs 38](#_Toc98083927)  [6.10.6. Élaboration d’un Plan d’Action Violences Basées sur le Genre et Mesures d’atténuation pour les risques liés aux aspects Genres 38](#_Toc98083928)  [7. POLITIQUES ET PROCÉDURES 40](#_Toc98083929)  [**7.1.** **Politique générale de gestion des conditions, de la santé et de la sécurité au travail** 40](#_Toc98083930)  [**7.2.** **Principales dispositions et mesures de prévention et de gestion des risques pour la main-d’œuvre** 40](#_Toc98083931)  [**7.3.** **Procédures de gestion des situations d’urgence** 41](#_Toc98083932)  [8. AGE D’ADMISSION À L’EMPLOI 42](#_Toc98083933)  [**8.1.** **Age minimum d’admission à l’emploi et procédure de vérification** 42](#_Toc98083934)  [**8.2.** **Procédure d’intégration et de suivi des travailleurs admissibles mineurs (moins de 18 ans)** 44](#_Toc98083935)  [9. CONDITIONS GÉNÉRALES D’EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET 45](#_Toc98083936)  [**9.1.** **Obligations contractuelles de l’employeur** 45](#_Toc98083937)  [**9.2.** **Recrutement des travailleurs** 45](#_Toc98083938)  [**9.3.** **Contrats de travail** 45](#_Toc98083939)  [**9.4.** **Rémunérations et avantages sociaux** 46](#_Toc98083940)  [**9.4.1.** **Salaires** 46](#_Toc98083941)  [**9.4.2.** **Paiement des heures supplémentaires** 46](#_Toc98083942)  [**9.4.3.** **Salaires et retenues à la source** 47](#_Toc98083943)  [**9.5.** **Travail forcé** 47](#_Toc98083944)  [**9.6.** **Non- discrimination et égalité des chances** 48](#_Toc98083945)  [**9.7.** **Inclusion du Genre** 48](#_Toc98083946)  [**9.7.1.** **Principes** 48](#_Toc98083947)  [**9.7.2.** **Actions** 49](#_Toc98083948)  [**9.8.** **Liberté syndicale et liberté d’association** 49](#_Toc98083949)  [**9.9.** **Dispositions relatives au travail des enfants** 49](#_Toc98083950)  [**9.10.** **Sanctions disciplinaires** 50](#_Toc98083951)  [**9.10.1.** **Conditions** 50](#_Toc98083952)  [**9.10.2.** **Refus de la sanction** 50](#_Toc98083953)  [**9.10.3.** **Sanctions applicables** 50](#_Toc98083954)  [10. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES 52](#_Toc98083955)  [**10.1.** **Généralités** 52](#_Toc98083956)  [**10.2.** **Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d’œuvre** 52](#_Toc98083957)  [**10.3.** **Principes de prévention des plaintes** 52](#_Toc98083958)  [**10.4.** **Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes** 53](#_Toc98083959)  [**10.4.1.** **Organes de gestion des plaintes** 53](#_Toc98083960)  [**9.4.2. Mesures à prendre pour le traitement des plaintes** 55](#_Toc98083961)  [10.5. Plaintes dites sensibles 56](#_Toc98083962)  [**10.5.1. Définition de sujets sensibles** 56](#_Toc98083963)  [**10.5.2. Les comités de traitement de plaintes sensibles** 59](#_Toc98083964)  [**10.5.3. Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles** 60](#_Toc98083965)  [**14.5.4. Enquête** 60](#_Toc98083966)  [**10.5.5. Mesures disciplinaires** 60](#_Toc98083967)  [**10.6. Communication sur le MGP** 61](#_Toc98083968)  [**10.7. Rapports périodiques** 61](#_Toc98083969)  [11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 62](#_Toc98083970)  [12. EMPLOYÉS DES CONTRACTANTS DU PROJET 65](#_Toc98083971)  [13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS 66](#_Toc98083972)  [CONCLUSION 67](#_Toc98083973)  [ANNEXES 68](#_Toc98083974)  [Annexe 1 : synthèse de textes applicables au projet en matière de conditions d’emploi, de santé et sécurité de la main d’œuvre 68](#_Toc98083975)  [Annexe 2 : Canevas de code de conduite 69](#_Toc98083976) | |

# **SIGLES ET ACRONYMES**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| APD | avant-projet détaillé |  |  |  |  |
| BM | Banque mondiale |  |  |  |  |
| CES | Cadre Environnemental et Social | |  |  |  |
| CPR | Cadre de Politique de Réinstallation | |  |  |  |
| CSST | Comité de santé et sécurité au travail | |  |  |  |
| EAS | Exploitations et abus sexuels | |  |  |  |
| EIES | Etude d’Impact Environnemental et Social | | |  |  |
| EPC | Equipements de Protection Collectives | | |  |  |
| EPI | Equipements de Protection Individuelle | | |  |  |
| ESS | Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires | | |  |  |
| FPI | financement de projets d’investissement | | |  |  |
| GPEC | Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences | | | |  |
| HS | harcèlement sexuel |  |  |  |  |
| INPS | Institut national de prévoyance sociale | |  |  |  |
| IR | Indice de risque |  |  |  |  |
| LGT | Loi Générale de travail | |  |  |  |
| MGP | Mécanisme de Gestion des Plaintes | |  |  |  |
| NES2 | Norme Environnementale et Sociale 2 | |  |  |  |
| NIF | numéro d’Immatriculation Fiscale | |  |  |  |
| OCB | Organisations Communautaires de Base | | |  |  |
| OIT | Organisation Internationale du Travail | |  |  |  |
| OMS | Organisation mondiale de la santé | |  |  |  |
| ONU | Organisation des Nations Unies | |  |  |  |
| PAR | Plan d’Action de Réinstallation | |  |  |  |
| PCN | Projet de Connectivité Nord | |  |  |  |
| PEES | Plan d’Engagement Environnemental et Social | | |  |  |
| PGMO | Procédures de Gestion de la Main-d’œuvre | | |  |  |
| PGRS | Plan de Gestion des Risques Sécuritaires | | |  |  |
| PMPP | Plan de Mobilisation des Parties Prenantes | | |  |  |
| PPSPS | Plan Particulier de la Sécurité et de la Protection de Santé | | | |  |
| RGB | République de la Guinée Bissau | |  |  |  |
| SSE | Spécialiste en Sauvegardes Environnementale | | |  |  |
| SSG | sauvegardes sociales et genre | |  |  |  |
| SST | Santé et Sécurité au Travail | |  |  |  |
| TDR | Termes de Référence |  |  |  |  |
| UGP | Unité de Gestion du Projet | |  |  |  |
| UICN | Union Internationale pour la Conservation de la Nature | | | |  |
| VBG | Violence basée sur le genre | |  |  |  |
| VIH/SIDA | Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immunodéficience Acquise | | | | |

# **Définition de termes techniques liés au PGMO du Projet**

| **Termes** | **Définitions** | **Sources** |
| --- | --- | --- |
| **Accident de trajet** | Est considéré comme accident de trajet tout accident qui survient entre la résidence principale et le lieu de travail ; Entre le lieu de travail et le lieu où le salarié prend habituellement ses repas. | Décret no 4/80 sur l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles (6 fév. 1980) |
| **Accident du travail** | Est considéré comme accident du travail, quelqu’un soit la cause, l’accident survenu par le fait ou à l’occasion du travail à tout travailleur soumis aux dispositions de la Loi Générale de travail (LGT) l.  Est considéré comme accident du travail tout accident survenu dans l'exercice de l'activité professionnelle du travailleur et entraînant, directement ou indirectement, une lésion corporelle, une perturbation fonctionnelle ou une maladie. | Décret Nº4/80 Assurance obligatoire pour les accidents du travail et les maladies professionnelles article 6º point 1 |
| **Contrat de travail** | C’est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, moyennant rémunération.  Est un accord par lequel un salarié s'engage, contre rémunération, à exécuter son activité intellectuelle ou manuelle sous l'autorité et la direction d’une autre personne physique ou morale. | Article 2º de la loi générale de travail |
| **Evaluation des risques** | C’est le processus d'estimation d'un ou plusieurs risques naissants d'un ou plusieurs dangers, en prenant en compte l'adéquation de tout contrôle existant, et en décidant si le ou les risque(s) est (sont) acceptable(s) ou non. | Code de Prévoyance Sociale de la Guinée Bissau |
| **Maladie professionnelle** | C’est une maladie contractée par un travailleur exposé de façon habituelle à l’action de certains agents résultant des conditions de travail.  C’est une trouble fonctionnelle ou maladie aiguë ou chronique causée par le travail et les conditions dans lesquelles elle survient | Décret Nº4/80 Assurance obligatoire pour les accidents du travail et les maladies professionnelles article 9º point 2 |
| **Personnel responsable du projet** | Personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes. | Communication personnelle avec Le Coordonnateur du Projet |
| **Personne handicapée** | Est considérée comme personne en situation de handicap, toute personne physique dont l’intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l’effet d’une maladie ou d’un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l’école ou à occuper un emploi, s’en trouvent compromises. | Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT) en République de la Guinée Bissau |
| **Travailleur** | Est considéré comme travailleur au sens de la LGT de la République de la Guinée Bissau, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n’est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l’employé.  Toute personne physique qui est contractuellement tenu, à titre onéreux, de fournir son service intellectuelle ou manuelle à un employeur. | Article 2º de la Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT) |
| **Travailleur communautaire** | Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d’œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d’un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement. | NES 2 de la Banque mondiale |
| **Travailleur contractuel** | Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. | NES 2 de la Banque mondiale |
| **Travailleur direct** | 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. | NES 2 de la Banque mondiale |
| **Employés des fournisseurs** | Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d’approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu’il effectue, ses conditions de travail et son traitement. | NES 2 de la Banque mondiale |
| **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 son plein gré. | Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT)  en République de la Guinée Bissau |
| **Risque** | C’est la probabilité que le dommage se réalise. Il s’identifie, s’évalue et se contrôle. DANGER x EXPOSITION=RISQUE. | Décret Nº 4/80 de 6 février 1980 portant sur l’Assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles. |

# **LISTE DES TABLEAUX**

|  |
| --- |
| [Tableau 1 : Entités et estimations du nombre de personnels directs du projet 12](#_Toc94186919)  [Tableau 2 : Descriptif des composantes et activités du projet 16](#_Toc94186920)  [Tableau 3 : Principaux risques pour la main-d’œuvre par rapport aux composantes du projet 18](#_Toc94186921)  [Tableau 4 : Convention clés de la OIT adoptées par la Guinée Bissau 29](#_Toc94186922)  [Tableau 5 : Catégories types et exemples de plaintes potentiels dans le cadre du projet 41](#_Toc94186923)  [Tableau 6. Délais pour le traitement de plaintes 44](#_Toc94186924)  [Tableau 7 : Informations à collecter 48](#_Toc94186925) |

# **LISTE DES ANNEXES**

[Annexe 1 : synthèse de textes applicables au projet en matière de conditions d’emploi, de santé et sécurité de la main d’œuvre 58](#_Toc94188484)

[Annexe 2 : Canevas de code de conduite 59](#_Toc94188485)

**LISTE DES FIGURES**

[*Figure 1. Structure du MGP des plaintes liées au travail* 43](#_Toc94188940)

# **INTRODUCTION**

* 1. **Contexte**

La République de la Guinée Bissau (RGB) avec l’appui de la Banque mondiale (BM), ont initié le « Projet de Connectivité Nord (PCN) » visant à améliorer la connectivité au nord de la Guinée-Bissau.

Le « Projet de Connectivité Nord (PCN) de la Guinée Bissau » couvrira la réhabilitation d’environ 50 km situés sur la route reliant Safim (au nord de Bissau) à Mpack (frontière avec le Sénégal, au sud de Ziguinchor) et permettra de favoriser les échanges internationaux entre la Guinée-Bissau et Ziguinchor qui est connectée à la capitale sénégalaise Dakar par un trafic aérien domestique et international.

Le projet sera réalisé à travers trois (3) principales composantes que sont (i) l’amélioration des infrastructures de transport (US$55 millions), (ii) l’appui aux institutions responsables du secteur des transports (US$3 millions) et (iii) la Gestion de projet (US$2 millions)

Le projet sera mis en œuvre grâce aux principales parties prenantes que sont :

* les organes gouvernementaux (directions des ministères et structures rattachées) centraux et locaux (régionaux, départementaux, communaux et villageois) ;
* la société civile ;
* les communautés/ institutions locales (Organisations de jeunes et de femmes Associations de commerçants/ entrepreneurs, transporteurs, organisations de producteurs agricoles, etc.) qui seront principalement à l’initiative et à l’exécution des activités ; et
* les partenaires au développement.

Au regard de la diversité des personnes physiques et morales qui seront impliquées dans la mise en œuvre du projet ainsi que des risques de santé et sécurité qui lui sont liés (au projet), il est paru opportun d’élaborer le document de « Procédures de Gestion de la Main-d’œuvre – PGMO » du projet en sa phase de préparation conformément aux directives du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, notamment à la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES2 : Emploi et conditions de travail) et par anticipation de la prise en compte des dispositions juridiques nationales en matière de santé et sécurité au travail (principalement Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT) se rapportant sur obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises, Décret Nº 4/80 de 6 février 1980 portant sur l’Assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles, ).

Le présent document de PGMO vient en complément des instruments de sauvegardes du projet que sont le Cadre de Politique de Réinstallation (CPR) ; le Plan d’Engagement Environnemental et Social (PEES) et le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) élaborés aussi en phase de préparation.

* 1. **Objectifs du document « Procédures de Gestion de la Main-d’œuvre – PGMO) »**

Ce document de PGMO a pour principal objectif de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet en déterminant les besoins en main-d’œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d’évaluer les mesures idoines pour prévenir et mitiger les risques identifiés.

De manière spécifique, le document de PGMO vise à :

* promouvoir et appliquer la sécurité et la santé au travail pour toutes les personnes liées au projet ;
* encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l’égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
* protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler) 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 ;
* définir les conditions de travail en lien avec la Loi générale de travail de la Guinée Bissau ;
* soutenir les principes de liberté d’association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
* développer un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs ;
* fournir aux travailleurs du projet les moyens d’évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Toutefois, ce document reste dynamique et pourrait être revu et mis à jour au besoin suivant l’état d’avancement du projet.

# **GENERALITES SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

L’aperçu de l’utilisation du personnel du projet fait référence à la typologie et aux caractéristiques des travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels, à l’adéquation de leurs profils par rapport aux postes qu’ils occuperont, ainsi qu’au calendrier des besoins en matière d’acquisition des ressources humaines.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. **La « personne physique »** désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d’au moins quatorze ans (Article 150 du Code de travail : pour la formation professionnelle et contrat d’apprentissage) et dix-huit (18) ans (pour l’emploi : articles 148 et 149 du Code de Travail), ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises.

Les personnes physiques dans le cadre de la mise en œuvre du Projet 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, aux handicaps, la séropositivité au VIH ou le Sida avérés ou présumés, et ce, conformément aux dispositions de **l’article 20 de la** Loi Nº 2/86 de 5 avril portant la Loi Générale de travail (LGT) (2b : (b) Ne pas adopter à des actes discriminatoires dans le traitement des employés, notamment en raison de l'âge, du sexe, de la race, la nationalité, la religion, les convictions politiques ou idéologiques, ou l'appartenance ou à un syndicat ) et **des paragraphes 13 à 15 de la NES N° 2 de la Banque mondiale**.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l’Unité de Gestion du Projet (UGP) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.. Ils ont qualifiés de « travailleurs directs ou contractuels » et la gestion de leurs conditions de travail, de leur relation avec leur employeur, de leur protection est décrite dans **les paragraphes 9 à 33 de la NES N°2 de la Banque mondiale**.

* 1. **Type des travailleurs du projet**

Conformément à la catégorisation de la NES 2., le projet Connectivité Nord emploiera : des travailleurs directs, des travailleurs contractuels, des travailleurs communautaires, des employés des fournisseurs et travailleurs migrants.

* + 1. **Travailleurs directs**

Les travailleurs directs, désignent par définition, toutes personnes employées directement par l’UGP pour effectuer des tâches qui leur seront assignées. Ils comprendront, de ce fait, les travailleurs toutes catégories confondues de l'UGP.

Le nombre estimé à sept personnes à cette étape de ces travailleurs directs n’est pas encore défini en cette phase préparatoire du projet. L’équipe inclut le Coordinateur du Projet, le Responsable Administratif et Finacier, le Comptable, des Spécialistes en Sauveghardes Sociales et Environnementales, un Responsable de Suivi et un Responsable de Communication.

* + 1. **Travailleurs contractuels**

Selon l’article 2 de la LGT , un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. Il s’agit des personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. A ce stade du projet, le nombre indicatif des travailleurs est estimé à 500 personnes, tout catégories confondues.

* + 1. **Employés des fournisseurs**

Dans le cadre du Projet, les fournisseurs seront les entreprises qui fournirons au projet des matériaux notamment de sables, les graviers, du bitume etc. A cela s’ajoute des cabinets d’étude ou mission de contrôles qui fourniront au projet des services intellectuels. Notre expérience dans le cadre des missions similaires nous appelle à estimer leur nombre autour d’une vingtaine.

* 1. **Caractéristiques des travailleurs du projet**

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet, peut être employée, toute personne de nationalité Bissau-guinéenne ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d’au moins dix-huit ans (articles 1 et 3, articles 146 et 154 de la LGT*)*. Pour la mise en œuvre du Projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste selon le principe de l’égalité des chances et du traitement équitable et il n’y aura aucune discrimination liée au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

* 1. **Délais de couverture des besoins de main-d’œuvre :**

La durée de couverture des Travailleurs du Projet est de 05 ans, délai de mise en œuvre du Projet. Ils seront affectés à Bissau, au siège du Projet avec les dislocations à la zone du projet. Les consultants temporaires qui vont assister les personnels dans l’implémentation du projet seront affectés dans la zone du Projet ou à Bissau, conformément à la situation concrète de chaque mission, la durée du travail dépend des termes de référence de chaque mission.

# **EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D’ŒUVRE**

Les accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles portent atteinte aux travailleurs. Les conséquences peuvent être humaines (incapacité partielle ou totale, perte d’autonomie, inaptitude au travail, etc. voir décès), économiques (perte de matériels/ équipements, casse de matériel…) et juridiques (responsabilités civile et pénale de l’employeur).

La démarche à suivre pour réduire les risques d’accidents du travail et de maladie professionnelle est basée sur l’évaluation des risques, à partir de l’observation des situations de travail.

Ce paragraphe vise plusieurs objectifs :

* fournir des informations sur les principaux risques professionnels au regard des activités prévisionnelles du projet ainsi que des zones d’intervention ;
* permettre aux personnes responsables du projet d’évaluer les risques auxquels les travailleurs directs et indirects sont exposés ;
* présenter un canevas du dossier d’évaluation des risques et du plan d’action ;
* présenter les points essentiels de la réglementation sur les principaux risques (synthèse et référence aux articles de Loi Nº 2/86 de 5 avril portant la Loi Générale de travail (LGT)).
  1. **Activités du projet**

Les composantes et activités prévues par le projet sont notifiées dans le tableau 2.

Tableau 2 : Descriptif des composantes et activités du projet

| **Composantes** | **Sous composantes** | **Activités** |
| --- | --- | --- |
| **Composante 1 : Amélioration des infrastructures de transport (US$55 millions)** | Réhabilitation d’une partie du corridor entre Safim et Mpack.  *Sauvegardes environnementales et sociales* | (1) travaux de réhabilitation dans toutes les zones marécageuses (12,7 km) du corridor entre Safim et Mpack;  (2) réparation des 2 grands ponts (Euro Africana et Amilcar Cabral)  (3) réhabilitation des 5 ponceaux situés entre Ingoré et São Domingos ;  (4) travaux de réhabilitation de la route à partir du PK0 à Safim en passant par Bula jusqu’au PK45 environ ;  et  (5) fourniture de points d’eau et d’éclairage public dans certaines localités.  Elaboration des documents de sauvegardes (Etude d’Impact Environnemental et Social (EIES), Cadre de Politique de Réinstallation (CPR) et Plan d’Action de Réinstallation (PAR), Plan d’Engagement Environnemental et Social (PEES), Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP), le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP), Plan de Gestion de la Main d’Œuvre (PGMO), y compris un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs |
| **Composante 2 : Appui aux institutions responsables du secteur des transports (US$3 millions)** | *Sous-composante 2.1 : sécurité routière (US$1 million)* | Il est proposé de soutenir (i) l'opérationnalisation de l'Autorité nationale de la sécurité routière, qui sera créée en fonction des principales priorités du projet de stratégie nationale de sécurité routière et du plan d'action - cela couvrira l'appui technique à l'examen et à l'adoption de la stratégie et du plan d'action, ainsi que le renforcement des capacités sur mesure dans différents domaines de la sécurité routière ; et (ii) l'amélioration de la collecte, de l'enregistrement et de l'analyse des données sur les accidents en tant que cadre fondé sur des preuves pour réduire les accidents de la route et les décès. |
| *Sous-composante 2.2 : autres assistances techniques et études (US$2 millions)* | * Assistance technique au Ministère des Travaux Publics ou MTP (Maîtrise d’Ouvrage) pendant la mise en œuvre de la composante 1 et formations pratiques au personnel technique de terrain pour renforcer progressivement ses connaissances en matière de géotechnique, hydraulique, topographie, ingénierie routière, passation des marchés et gestion des contrats, gestion des sauvegardes, analyse économique (Highway Developpment and Management version 4 ou HDM4), de travaux routiers, etc. Ces formations seront définies à partir d’une évaluation des besoins en cours de préparation par l’AMO (Assistance au Maitre d’Ouvrage) financée par le PTR (Projet de Transport Rural). * Acquisition d’équipements informatiques (ordinateurs, routeurs internet) et de mobilier de bureau pour la DGIT (Direction Générale des Infrastructures et de Transport à. * Etudes de faisabilité sur des mécanismes visant à améliorer l’entretien routier tels que : (i) l’établissement d’un centre de formation pour le personnel des petites et moyennes entreprises locales, et (ii) l’utilisation de contrats basés sur la performance. * Etudes préparatoires pour les projets prioritaires qui pourraient être identifiés par le plan national de transport et logistique qui sera prochainement élaboré dans le cadre du Projet de Transport Rural. |
| **Composante 3 : Gestion de projet (US$2 millions)** | *Sous composante 3.1 :* Fonctionnement de l’Unité de Gestion de Projet | Fonctionnement de l’Unité de Gestion de Projet |

Source : **Aide-mémoire du 23-26 novembre 2021 de la Mission de préparation du Projet de Connectivité Nord (P176948)**

Au regard des activités décrites dans le tableau 2, les principaux risques en termes de santé et sécurité pour la main-d’œuvre sont liés aux activités de la sous-composante 1.2.

* 1. **Principaux risques liés à la main-d’œuvre**

Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel d’accidents de travail soit atteint dans les conditions d’exposition et/ou d’utilisation du travailleur. Ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain.

La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Conformément à la loi portant code de prévoyance sociale, “Est considéré comme accident du travail (article 6 loi N°4/80 du 9 février 1980 portant sur l’assurance obligatoire des accidents de travails et maladies professionnelles), quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d’entreprise.”

Aussi, est considéré comme accident du travail, l’accident survenu au travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n’a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d’ordre personnel ou indépendant de l’emploi, pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l’employeur en vertu des dispositions prévues par la Loi Nº 2/86 de 5 avril portant la Loi Générale de travail (LGT) et le Décret Nº 4/80 de 6 février 1980 portant sur l’Assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles.

Une maladie est dite professionnelle (la Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT) et article 9 du Décret Nº 4/80 de 6 février 1980 portant sur l’Assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles) si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Les risques potentiels auxquels la main d’œuvre du projet est exposée sont indiqués dans les tableaux 3 et 4.

* + 1. **Principaux risques pour la main-d’œuvre**

Les principaux risques pour la main-d’œuvre du projet sont distingués par les risques liés aux composantes ainsi que les risques suivant les facteurs mis en cause à travers le tableau 3.

Tableau 3 : Principaux risques pour la main-d’œuvre par rapport aux composantes du projet

| **Activités** |  |
| --- | --- |
| * **Composante 1 : Amélioration des infrastructures de transport (US$55 millions)** | | |
| Réhabilitation d’une partie du corridor entre Safim et Mpack dans sa longueur totale de 115 km. | | |
| (1) travaux de réhabilitation dans toutes les zones marécageuses (12,7 km) du corridor entre Safim et Mpack;  (2) réparation des 2 grands ponts (Euro Africana et Amilcar Cabral)  (3) réhabilitation des 5 ponceaux situés entre Ingoré et São Domingos ;  (4) travaux de réhabilitation de la route à partir du PK0 à Safim en passant par Bula jusqu’au PK45 environ;  (  (5) fourniture de points d’eau et d’éclairage public dans certaines localités. | ***Conditions de travail et d’emplois***   * Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d’heures supplémentaires, de rémunération et d’avantages sociaux ; * 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 ; * Exposition aux risques de santé et de sécurité au travail, comme bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ;   Risques d’EAS / HS notamment pour les femmes.  ***Discrimination et inégalité des chances***   * Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de, entre autres, la nationalité, le genre ou l’appartenance à d’autres régions de la Guinée Bissau, sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ; * Non-respect de l’accès à l’information sur les droits de travail ; * Discrimination à l’égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants)   ***Organisation des - travailleurs***   * Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ; * Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ; * Discrimination ou mesures de 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.   ***Travail des enfants***   * Embauchage d’enfants n’ayant pas atteint l’âge minimum prescrit conformément à la règlementation nationale, aux obligations selon les conventions internationales de l’Organisation International du Travail (OIT) adoptées par le pays et à la NES 2 ; * Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l’âge minimum : préjudiciable à leur santé, compromettre ou entraver leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Il s’agit entre autres des pires formes de travail *mentionnées aux articles 146 et 154 du code de travail qui* traite la question de la prohibition du travail des enfants.   ***Travail forcé***   * 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 victimes de trafic humain.   ***Santé et Sécurité au Travail (SST)***   * Troubles musculosquelettiques, accidents de trajet, atteinte à l’intégrité physique ou troubles psychologiques lors d’interventions dans les zones à risque sécuritaire, etc. chez le personnel de l’UGP et des entrepreneurs (.) ; * Accident et traumatismes physique et psychologiques associés, lors des trajets ou lors de missions de terrain ; * Traumatismes corporels liés aux manutentions manuelles (transport de charge, béquillage…) tels que les troubles musculosquelettiques et les lombalgies ; * Exposition des travailleurs à des substances dangereuses, notamment les pesticides ; * Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ; * Manque d’accompagnement et d’assistance aux travailleurs victimes d’accidents de travail ; * Utilisation de la machinerie en mauvais état ; * Risque d’incendie dû à l’ignition de combustibles par une flamme ou un point, risque d’intoxication, d'asphyxie et de brûlures ; * Propagation des MST, y compris le Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immunodéficience Acquise (VIH/SIDA) en cas de comportements sexuels risqués ; * Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d’hygiène ; * accidents du travail par causes mécaniques qui sont essentiellement le fait des diverses machines utilisées, mais aussi de toutes sortes d'outils utilisés dans la transformation. Ce sont d’une part les machines ou les outils présentant un danger lié à leur mobilité, ou les organes de travail qui s’avèrent dangereux par leur caractère acéré, tranchant ou contondant, ou encore qu'ils soient soumis à des mouvements dangereux, mécanismes tournants ou alternatifs, etc. ; * Risques sanitaires du fait de la transmission de maladies infectieuses et épidémies telles que les MST, VIH/SIDA, la Covid 19, etc. et la propagation de maladies telles que la fièvre typhoïde, causée par la mauvaise qualité de l’eau, l’insalubrité, la pollution de l’environnement pouvant être à l’origine de la propagation de diverses maladies ; * Conflits liés à l’utilisation des ressources tels que l’eau, les actes de vandalismes portant sur les équipements et produits acquis dans le cadre des activités du projet, l’atteinte accidentelle aux biens socio-économiques des communautés, etc. ; * Atteinte à l’intégrité physique (agression), vol, troubles psychologiques lors d’intervention dans les zones à risque sécuritaire. * Risques d’infection au COVID-19 Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées lors des réunions, des travaux, à travers de matériaux, etc.   **Nature des contrats**   * Sanctions (paiement de pénalités, mises en demeures et suspensions d’activités, etc.) des structures publiques compétentes (inspection du travail, caisse nationale de prévoyance sociale, etc.) liées au non-respect de la législation nationale du travail et des procédures de gestion de la main d’œuvre dans les contrats ; * Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels.   **Déplacements physiques ou économiques des populations**   * Déplacements économiques des populations marchandes ; * Conflits avec les communautés des zones de réalisation des travaux relatifs aux infrastructures |
| **Composante 2 : Appui aux institutions responsables du secteur des transports (US$3 millions)** | | |
| *Sous-composante 2.1 : sécurité routière (US$1 million)* | | |
| Il est proposé de soutenir (i) l'opérationnalisation de l'Autorité nationale de la sécurité routière, qui sera créée en fonction des principales priorités du projet de stratégie nationale de sécurité routière et du plan d'action - cela couvrira l'appui technique à l'examen et à l'adoption de la stratégie et du plan d'action, ainsi que le renforcement des capacités sur mesure dans différents domaines de la sécurité routière ; et (ii) l'amélioration de la collecte, de l'enregistrement et de l'analyse des données sur les accidents en tant que cadre fondé sur des preuves pour réduire les accidents de la route et les décès. | * Non prise en compte de la législation nationale du travail et des procédures de gestion de la main d’œuvre dans les contrats ; * Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels. * Risques sanitaires du fait de la transmission de maladies infectieuses et épidémies telles que les MST, VIH/SIDA, la Covid 19, etc. et la propagation de maladies telles que la fièvre typhoïde, causée par la mauvaise qualité de l’eau, l’insalubrité, la pollution de l’environnement pouvant être à l’origine de la propagation de diverses maladies ; * Conditions de travail et d’emplois * Exposition aux risques de santé et de sécurité au travail, comme bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ; * Risques d’EAS / HS notamment pour les femmes. |
| *Sous-composante 2.2 : autres assistances techniques et études (US$2 millions)* | | |
| * Assistance technique aux MTP (Maîtrise d’Ouvrage) pendant la mise en œuvre de la composante 1 et formations pratiques au personnel technique de terrain pour renforcer progressivement ses connaissances en matière de géotechnique, hydraulique, topographie, ingénierie routière, passation des marchés et gestion des contrats, gestion des sauvegardes, analyse économique (HDM4), de travaux routiers, etc. Ces formations seront définies à partir d’une évaluation des besoins en cours de préparation par l’AMO financée par le PTR. * Acquisition d’équipements informatiques (ordinateurs, routeurs internet) et de mobilier de bureau pour la DGIT. * Etudes de faisabilité sur des mécanismes visant à améliorer l’entretien routier tels que : (i) l’établissement d’un centre de formation pour le personnel des petites et moyennes entreprises locales, et (ii) l’utilisation de contrats basés sur la performance. * Études préparatoires pour les projets prioritaires qui pourraient être identifiés par le plan national de transport et logistique qui sera prochainement élaboré dans le cadre du Projet de Transport Rural. | * Non prise en compte de la législation nationale du travail et des procédures de gestion de la main d’œuvre dans les contrats ; * Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels. * Risques sanitaires du fait de la transmission de maladies infectieuses et épidémies telles que les MST, VIH/SIDA, la Covid 19, etc. et la propagation de maladies telles que la fièvre typhoïde, causée par la mauvaise qualité de l’eau, l’insalubrité, la pollution de l’environnement pouvant être à l’origine de la propagation de diverses maladies ; * Conditions de travail et d’emplois * Exposition aux risques de santé et de sécurité au travail, comme bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ; * Risques d’EAS / HS notamment pour les femmes. |
| **Composante 3 : Gestion de projet (US$2 millions)** | | |
| *Sous composante 3.1* |  |
| Fonctionnement de l’Unité de Gestion de Projet | * Non prise en compte de la législation nationale du travail et des procédures de gestion de la main d’œuvre dans les contrats ; * Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels. * Risques sanitaires du fait de la transmission de maladies infectieuses et épidémies telles que les MST, VIH/SIDA, la Covid 19, etc. et la propagation de maladies telles que la fièvre typhoïde, causée par la mauvaise qualité de l’eau, l’insalubrité, la pollution de l’environnement pouvant être à l’origine de la propagation de diverses maladies ; * Conditions de travail et d’emplois * Exposition aux risques de santé et de sécurité au travail, comme bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ; * Risques d’EAS / HS notamment pour les femmes. |

L’UGP s’assurera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l’UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre étapes pour traiter les risques identifiés.

# **APERÇU DU CADRE LÉGISLATIF ET RÈGLEMENTAIRE DE LA GUINÉE BISSAU DU TRAVAIL – TERMES ET CONDITIONS GÉNÉRAUX**

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République de Guinée Bissau et porte sur les termes et conditions de travail.

Dans le cadre du projet, la législation du travail en matière d’emploi en République de Guinée Bissau est régie par les lois et les règlements ci-après :

* la Constitution de la République de Guinée Bissau adoptée en 1984 et modifiée en 1991, 1993, 1996;
* la loi N° 2/1986 du 5 avril 1986 portant la Loi Générale de travail (LGT) en Guinée Bissau;
* Décret Nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant sur obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises ;
* Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant sur obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises
* le décret législatif no 1/97 sur le remplacement de l’Institut national d’assurance et de protection sociale par l’Institut national de prévoyance sociale (INPS) et le GUIBIS-Guinée-Bissau Assurances SARL (29 avril 1997) et la loi no 4/2007 instaurant le cadre juridique de protection sociale (3 sept. 2007) ;
* le décret no 4/80 sur l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles (6 fév. 1980) ;
* le décret législatif no 5/86 instaurant un régime de protection sociale (29 mars 1986),
* Le décret no 4/80 relatif à l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles régit le droit des travailleurs (et des membres de leur famille) à réparation.
* Le décret réglementaire no 6/80 instaure différents types de prestations auxquelles un travailleur victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle a droit en fonction de son degré d’incapacité, et fixe les règles de détermination du salaire sur la base duquel la réparation est calculée.
* la loi no 4/2007 fixant le cadre juridique de la protection sociale de la population en instituant trois régimes: la protection sociale citoyenne à caractère non contributif; la protection sociale obligatoire, qui est un régime contributif couvrant tous les salariés (nationaux ou étrangers); et enfin le régime volontaire de sécurité sociale complémentaire.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont régis par loi la loi N° 5/1986 du 5 avril 1986 portant sur la Loi Nº 2/86 de 5 avril portant la Loi Générale de travail (LGT)en Guinée Bissau. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes des plaintes survenues dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Concernant la non-discrimination et l’égalité des chances, les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d’équité et d’égalité dans l’accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. À cela on doit ajouter le principe de non-discrimination en vertu de la nationalité, l’ethnie, etc. établi dans le CES de la Banque mondiale.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Le projet s’engage à respecter l’égalité des chances et ne fera pas de discrimination au niveau du recrutement.

* 1. **Contrat et conditions de travail**
     1. **Contrat**

Les employés sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Les structures/organes d’exécution ainsi que les sous-traitants mettront à la disposition (avec une explication dans des termes compréhensibles) de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informeront le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat :

* le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail (qui sera remis à chaque travailleur), et ;
* la rémunération au sein de l’Unité de Gestion du ¨Projet sera régie par un arrêté interministériel pour les contractuels ;
* le contrat de travail prévoit :
* la rémunération ;
* la révision de la rémunération ;
* les heures et conditions de travail ;
* les assurances et couvertures sociales ;
* les congés de maternité et annuels ;
* l’adhérence à une organisation syndicale ;
* le droit à un mécanisme de gestion de plaintes ;
* les conditions des congés ;
* les conditions de résiliation.

Le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique (l’article 45 de la Constitution de la Guinée Bissau). Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi.

Les contrats signés par les personnels du projet sont divergents sur le type de contrat de prestation de services qui est moins protectrice des droits des travailleurs étant donné que cela est contradictoire à l’article 10 de la loi générale du travail de la Guinée Bissau

La loi générale du travail stipule dans l’article 10 les conditions de signature du contrat de travail a duré déterminée

Les conditions pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée sont spécifiées à l’article 10 de la LGT. Ainsi un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que

1. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un travailleur temporairement incapable de travailler ou dont le contrat est suspendu ;
2. Lorsqu'il y a un accroissement exceptionnel et temporaire de l'activité de l'entreprise.
3. Pour l'exécution de services ou de travaux précisément définis et temporaires
4. Pour l'exécution d'activités saisonnières ;
5. Lors de la restructuration ou de la création d'une entreprise qui génère un volume important d'emplois.
6. Lors de la restructuration ou du démarrage d'une entreprise générant un volume important d'emplois ;

Tous les personnels du projet devront être sous contrat de travail en bonne et due forme c’est-à-dire en accord avec la législation nationale. En outre ils seront informés sur les règles générales et conditions de travail telles que décrites dans le présent document.

Le contrat à temps indéterminé sera établi en trois exemplaires : deux étant tenus par l'employeur tandis que le troisième doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

* + 1. **Temps de travail**

Dans le cadre du projet, les heures de travail applicables sont régies par la Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT) , relative à la durée du travail. À cela s’ajoutent les directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d’investissement (FPI) juillet 2016.

**Durée de travail**

La loi générale du travail., relatif à la durée du travail, énonce selon les dispositions de l’article 43, que « la durée normale du travail, ne peut excéder 45 heures par semaine.

Les employeurs pourront fixer la répartition de la période de travail hebdomadaire normale selon l'une des modalités suivantes :

1. Travail de six jours ouvrables, avec un repos hebdomadaire le dimanche ;
2. Travaille cinq jours et demi ouvrables, avec demi-journée de repos complémentaire et repos hebdomadaire le dimanche ;
3. Travaille cinq jours ouvrables, avec un jour de repos complémentaire et un repos hebdomadaire au dimanche.

Dans les cas mentionnés aux alinéas b) et c) du numéro précèdent la limite de la période normale de travail pour jour, ne peut excéder neuf heures, en observant toujours la limite fixée dans cet article.

Le Ministre de l'Administration publique, du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale peut établir par arrêté, si les circonstances économiques et sociales ou les coutumes des populations le conseillent, les modalités à suivre par les employeurs dans le décompte de la période de travail hebdomadaire normal.

Dans le cadre du Projet, la durée de travail sera de 8 heures par jour ouvrable de la semaine, soit du lundi au vendredi au regard des articles 1 et 3 dudit décret.

**Repos hebdomadaire et congés**

La loi générale de travail est explicite sur le repos et les congés. Elle précise en son Article 66º.que « Le travailleur a droit à un jour de repos par semaine qui, en principe, sera dimanche. Et l’article 68º point 1 stipule que « Les travailleurs ne peuvent travailler le jour de repos hebdomadaire ou demi-journée hebdomadaire complémentaire que dans les cas prévus dans l’alinéa b) de l'article 52 et le point 2 précise que « Le travail fourni au titre du précédent numéro donne droit à une rémunération spéciale, équivalente au double de la rémunération ordinaire ». Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives.

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.

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.

Selon l’article 52 de Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT), des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les conditions ci-après ;

1. Lorsque les employeurs doivent faire face à d'éventuelles augmentations de travail qui ne justifient pas l'embauche de travailleurs à durée déterminée ou indéterminée ;
2. En cas de force majeure ou lorsqu'il devient indispensable de prévenir ou de réparer des dommages graves aux entreprises.

Aussi tout travailleur dont l’emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d’au moins trente jours ouvrables consécutifs.

Enfin toute femme enceinte a droit la date présumée de son accouchement, a un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler (article 159º de la loi générale de travaille).

* + 1. **Liberté d’association**

La liberté syndicale et la liberté d’opinion garanties par la LGT l’’article 45 de la Constitution de la Guinée Bissau seront applicables dans le cadre du projet. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée et de participer aux négociations collectives sans aucune répercussion de la part de l'employeur.

* 1. **Contrat rémunérations et avantages sociaux**
     1. **Rémunération**

L’article 20 de la Loi Nº 2/86 de 5 avril portant la Loi Générale de travail (LGT) énonce que tout employeur est tenu d’assurer pour un même travail ou un travail à valeur égale, l’égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat.

Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les rémunérations pour les consultants du projet, sont régies par l’arrêté conjoint Nº 1/GMEPIR/GRBM/2021 signés par le Ministre de l’Économie, Plan et Intégration Régional et la Représentation de la Banque mondiale en Guinée Bissau pour les projets financés par la BM qui s’appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenants au compte du projet ainsi que des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014.

Le projet prévoit la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu’à la fin du contrat.

* + 1. **Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, les employés du Projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ. Le Responsable Administratif et financier assure le règlement du solde de tout compte (Capitule VI Section III de la loi générale de travail).

* + 1. **Du travail des femmes**

Le chapitre IX de LGT traite spécifiquement du droit des femmes travailleuses, notamment :

L’article 155 garantit l'égalité des d'opportunités et de traitement des femmes avec les hommes en matière de l'emploi et du travail

L’article 156 fixe les garanties particulaires de non-discrimination, mais aussi la protection pendant la grossesse de même le congé de grossesse et de maternité et finalement le congé en cas d’avortement et prohibition de travail nocturne

# **APERÇU DU CADRE LÉGISLATIF ET RÈGLEMENTAIRE DU TRAVAIL – SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

La Loi N° 2/1986 du 5 avril 1986 portant sur la Loi Générale de travail (LGT) en Guinée Bissau, met à la charge des employeurs des travailleurs du secteur privé et des projets, l’obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d’exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Aussi la LGT préserve l’intérêt essentiel du travailleur (contrat de travail, conditions d’exécution du travail : salaire, durée, repos et congés, …)

Conformément au Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises, tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie. Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai ; des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation (Loi N° 5/1986 du 5 avril 1986 portant sur la LGT et le Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 Guinée Bissau).

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

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

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

La LGT fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de santé chargé de l’étude des conditions de santé et de sécurité au Travail dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l’application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l’éducation des travailleurs dans ledit domaine (Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant sur obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises et Loi N° 2/1986 du 5 avril 1986 portant sur la LGT).

* 1. **Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions**

La Loi N° 2/86 de 5 avril 1986 portant sur la LGT consacre son chapitre I à la Santé et sécurité au travail. L’article 20 de la LGT stipule que : l'employeur doit assurer aux travailleurs à son service des conditions de travail adéquates, à savoir la sécurité et l'hygiène ;

Conformément au Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises qui dispose que les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l’hygiène et la sécurité des travailleurs, l’organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens.

Après analyse préliminaire, les activités de ce projet n'impliqueraient pas en principe d’activités dangereuses. Néanmoins, afin de respecter les exigences des NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la planification des activités spécifiques.

Les dispositions nationales en matière d’Hygiène et de sécurité au travail sont régies à travers les textes ci-après :

* le Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises,
* le décret législatif no 5/86 instaurant un régime de protection sociale (29 mars 1986), le décret no 4/80 relatif à l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles régit le droit des travailleurs (et des membres de leur famille) à réparation,
* le décret réglementaire no 6/80 instaure différents types de prestations auxquelles un travailleur victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle a droit en fonction de son degré d’incapacité, et fixe les règles de détermination du salaire sur la base duquel la réparation est calculée,
* la loi no 4/2007 fixant le cadre juridique de la protection sociale de la population en instituant trois régimes: la protection sociale citoyenne à caractère non contributif; la protection sociale obligatoire, qui est un régime contributif couvrant tous les salariés (nationaux ou étrangers);
* et enfin le régime volontaire de sécurité sociale complémentaire intégré à la LGT pose les principes de la santé et de la sécurité au travail.

L’employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et met en œuvre les mesures prévues sur le fondement des principes généraux de prévention conformément aux dispositions **de la LGT et ainsi que le** Décret nº 02/2012 du 3 janvier, le décret no 4/80 (6 fév. 1980), le décret législatif no 5/86 (29 mars 1986), le décret no 4/80, le décret réglementaire no 6/80 et la loi no 4/2007.

***Dossier d’évaluation des risques professionnels***

L’objectif de la démarche d’évaluation des risques professionnels est de parvenir à une identification et à une évaluation la plus exhaustive possible des risques liés à l’activité de l’exploitation qui aboutiront à des actions concrètes de prévention.

Le résultat de cette évaluation est formalisé dans un document propre à l’entreprise : le dossier d’évaluation des risques. Selon le décret législatif no 5/86 instaurant un régime de protection sociale (29 mars 1986), le décret no 4/80 relatif à l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles régit le droit des travailleurs (et des membres de leur famille) à réparation, l’évaluation des risques comprend (i) une identification des dangers et (ii) une analyse des risques résultant de l’étude des conditions d’exposition des travailleurs à ces dangers. Cette évaluation des risques est révisée au moins tous les deux (2) ou trois (3) ans, ainsi que lors de toutes décisions d’aménagement ou lorsqu’une information supplémentaire est recueillie.

L’employeur transcrit et met à jour dans un dossier d’évaluation des risques constitués à cet effet, le résultat de l’évaluation des risques. Le dossier est réalisé sur tout support écrit garantissant la conservation et la consultation du document.

Le dossier d’évaluation des risques est tenu à disposition des membres du Comité de santé et sécurité au travail (CSST), des délégués du personnel, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité, du médecin du travail, de l’inspecteur du travail et des lois sociales et de la Banque mondiale dans le cadre du Projet.

* 1. **Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail**

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et appliquées au projet. Elles traiteront des aspects listés dans le paragraphe 25 de la section « D » relative aux conditions de SST de la NES 2, entre autres pour ce qui concerne ce projet n’impliquant pas d’intenses travaux de génie civil, la formation des travailleurs du projet, les solutions envisagées pour remédier aux accidents, décès, handicaps et maladies d’origine professionnelle.

Suivant l’ampleur des travaux à réaliser, toutes les parties qui emploieront des travailleurs collaboreront activement avec ces derniers pour les consulter résolument et leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Ceci dans le but de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Par ailleurs, ceux qui engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront des procédures de gestion des plaintes et collaboreront pour mettre en œuvre les dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. Ceci afin de 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.

Également le **paragraphe 26 des NES n° 2 de la Banque mondiale** exige que toutes 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.

Les **paragraphes 24 et 25 de la NES n° 2 de la Banque mondiale** donnent obligations aux employeurs de prendre des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en tenant compte des dispositions des Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires (ESS), des autres bonnes pratiques et décrites dans l’accord juridique et le Plan d’Engagement Environnementale et Sociale (PEES) du projet.

Les mesures de santé et de sécurité prises par l’employeur doivent être conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

1. identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
2. mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l’élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
3. formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
4. consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
5. dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d’intervention au besoin ; et
6. solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d’origine professionnelle.

Compte tenu des activités de l’établissement, il évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. À la suite de cette évaluation, l’employeur met en œuvre des actions de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs conformément aux prescriptions des **paragraphes 24, 25, 26 et 27 de la NES n° 2 de la Banque mondiale.**

Un système d’examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail, ainsi que du cadre de travail doit être mis en place et doit comprendre l’identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l’évaluation des résultats tel que prescrit au **paragraphe 30 des NES N°2 de la Banque mondiale**.

Cette obligation générale de sécurité est en réalité une obligation de résultat. Dans certains cas, le manquement à cette obligation a le caractère d’une faute inexcusable, lorsque l’employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu’il n’a pas pris les mesures nécessaires pour l’en préserver (négligence, absence de consignes de sécurité, insuffisance des équipements de protection individuelle ou collective).

**Le paragraphe 27 des NES N°2 de la Banque mondiale** recommande que l’employeur doive établir des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu’ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu’ils ont des motifs raisonnables de penser qu’elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

* 1. **Conventions clés de l’OIT** **adoptées par la Guinée Bissau**

Les Conventions adoptées et en vigueur par la Guinée Bissau et sont données par le tableau 4

Tableau 4 : Convention clés de la OIT adoptées par la Guinée Bissau

| **Nom et Numéro de Convention** | **Date** | **Statut** | **Dispositions pertinentes applicables au projet** |
| --- | --- | --- | --- |
| C-029 Convention sur le travail forcé | 21 févr. 1977 | En vigueur | * Interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes ; * Non considérés comme travail forcés :   + les services communaux mineurs d’une nature qui, étant exécutés par les membres de la communauté dans l’intérêt direct de ladite communauté, à condition que les membres de la communauté ou leurs représentants directs aient le droit d’être consultés sur la nécessité de tels services ;   + tout travail ou service exigé en cas d’urgence (calamité ou menace de calamité, incendie, inondation, invasion par des animaux, des insectes ou des végétaux nuisibles, en général toute circonstance susceptible de mettre en danger l’existence ou le bien-être de tout ou partie de la population bénéficiaire du projet) ; * Sanction du travail forcé en tant qu’infraction pénale et stricte application de ladite sanction. |
| C-087 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 | 21 févr. 1977 | En vigueur | * Droit des travailleurs et employeurs, sans distinction que ce soit, de créer et, sous réserve des seules règles de l’organisation concernée, d’adhérer à des organisations de leur choix sans autorisation préalable ; * Droit des organisations de travailleurs et d’employeurs, d’élaborer leurs statuts et règlements, d’élire leurs représentants en toute liberté, d’organiser leur administration et leurs activités, de formuler leurs programmes et d’exercer librement sans ingérence des instances du Projet à des fins de restriction desdits droits ni de dissolution ou de suspension ; * Obligation du respect des lois et règlements nationaux par les organisations des travailleurs. |
| C-098 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 | 21 févr. 1977 | En vigueur | * Protection adéquate des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale en ce qui concerne leur emploi ; * Protection adéquate des organisations des travailleurs et employeurs contre tout acte d’ingérence dans leur établissement, fonctionnement et leur administration ; * Encouragement et promotion du développement et l’utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d’employeurs et les organisations des travailleurs, en vue de réglementer les conditions de travail et d’emploi au moyen de conventions collectives. |
| C-105 Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 | 21 févr. 1977 | En vigueur | Engagement à réprimer et à ne recourir à aucune forme de travail forcé ou obligatoire comme moyen de coercition, d’éducation, de punition, de discipline du travail ou comme méthode de mobilisation et d’utilisation de la main-d’œuvre à des fins de développement économique. |
| C-111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 | 21 févr. 1977 | En vigueur | * Considération de non discriminatoire, de toute distinction, exclusion ou préférence à l’égard d’un emploi particulier fondée sur les exigences inhérentes à celui-ci ; * Promotion par des méthodes adaptées (aux conditions et aux pratiques nationales), à l’égalité des chances et de traitement en matière d’emploi et de profession. |
| C-138  Convention sur l'âge minimum, 1973 | 05 mars 2009 | En vigueur | * Conformité de l’âge minimum d’emploi avec les dispositions législatives et réglementaires nationales ; * Admission à tout type d’emploi ou de travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est exercé, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité, de personne âgée d’au moins 18 ans. |
| C-182 Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 | 26 août 2008 | En vigueur | Interdiction des pires formes de travail des enfants (formes d’esclavage ou pratiques analogues à l’esclavage, travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou aux mœurs). |

Source : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=**NORMLEXPUB**:11200:0::NO::P11200\_](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_) **COUNTRY\_ID:103065**

# **PERSONNEL RESPONSABLE**

# **Mobilisation des ressources humaines et mise en œuvre du projet**

Le projet sera mis en œuvre par l’Unité de Gestion du Projet (UGP) actuellement responsable du Projet de Transport Rural. L’UGP travaillera avec les structures/ organes ainsi que les organes communautaires locaux (associations, mutuelles, mutuelles de développement, etc.) d’exécution pour la mise en œuvre des aspects spécifiques liés à leurs activités.

Le responsable des passations de marché de l’UGP sera chargé de la facilitation du recrutement de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres les partenaires facilitateurs et opérateurs de proximité.

Les entreprises spécialisées seront chargées du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des Termes de Référence (TDR) et des spécifications techniques, bien que les finances soient gérées par l’UGP.

L’UGP mettra en place tous les dispositifs et prendra toutes les mesures nécessaires pour s’assurer que les entrepreneurs qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables, et qu’ils ont mis au point des procédures adéquates de gestion de la main-d’œuvre répondant aux exigences de la NES nᵒ2 de la Banque Mondiale et des textes nationaux en la matière.

L’UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des tiers, et intègrera en outre lesdites exigences dans les dispositions contractuelles, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

S’agissant des fournisseurs, l’UGP exigera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l’UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre étapes pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant **le Travail des enfants, du travail forcé, de la non-discrimination, des droits des travailleurs, de la gestion des plaintes/griefs, etc**. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d’offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s’il s’avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n’ont pas l’âge, le cas sera rapporté à l’Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

# **La mise en œuvre du PGMO**

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordonnateur du projet. Il est appuyé par le Responsable administratif et financier du projet et par la personne en charge des aspects environnemental et social ;

# **Recrutement et gestion des travailleurs du Projet**

Sont en charge du recrutement et gestion des travailleurs de l’Unité de gestion du Projet :

* Coordonnateur du Projet,
* Responsable de passation de marché,
* Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

# **Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants**

Seront en charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

* Coordonnateur de Projet,
* Responsable passation de marché,
* Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs).

# **Santé et sécurité au travail**

Seront en charge du Santé et sécurité au travail

* Coordonnateur de Projet,
* Responsable Administratif et Financier : qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines
* Responsables Sauvegarde sociale et environnementale

# **Formation des travailleurs**

Seront en charge de la Formation des travailleurs

* Les Responsables, Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés

# **Gestion des plaintes des travailleurs**

Seront en charge de la Gestion des plaintes des travailleurs

* Responsable Sauvegarde Sociale
* Responsable Sauvegarde Environnementale
* Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de Responsable des ressources humaines

Les agents de l’État impliqués dans la mise en œuvre du Projet ne seront pas transférés au Projet. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

# **Suivi et supervision**

Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports seront relatifs aux questions de santé et de sécurité relatives au Projet.

Le suivi permet de vérifier et d'apprécier l'effectivité, de l'efficacité et de l'efficience de la mise en œuvre des mesures d’hygiène, de santé et de sécurité de l’UGP-CN contenues dans le présent PGMO.

L'UGP basée à Bissau, informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions environnementales, sociales, santé et sécurité) dans les 48 heures après la survenance de l'événement. Le rapport détaillé sur les informations spécifiques, notamment les causes, les conséquences, les mesures prises, etc. sera préparé dans un délai maximal d’une semaine et soumis à la Banque mondiale. Ce système de notification systématique sera en vigueur tout au long du projet.

Par ailleurs, au plus tard, une semaine après chaque événement comme les grèves ou d'autres manifestations de travailleurs l’UGP préparera un rapport circonstancié qu’elle transmettra à la Banque mondiale.

La supervision au niveau national sera assurée par les spécialistes en sauvegardes environnementale et Sociale de l’UGP en relation avec les points focaux désignés par les autres entités (AAAC, Ministère des Travaux Publics, Économie, etc.).

Au cours des opérations afférentes à la réalisation des prestations (fournitures de biens et services), la surveillance de proximité sera réalisée par les spécialistes E&S du projet en relation avec les personnes ressources au sein des communautés de base.

Le suivi de la mise en œuvre du PGMO, y compris les conditions de travail, en matière de santé, hygiène et de sécurité, la mise en conformité au code de conduite sensible à l’EAS/HS à faire approuver et signer par les travailleurs, sera assigné au spécialiste en sauvegardes sociales et genre (SSG).

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sera mis en place, géré et suivi par l’UGP en collaboration avec le spécialiste en développement social, les responsables des ressources humaines des entreprises spécialisées et des partenaires facilitateurs. Le comité de gestion des plaintes formé pour résoudre les différentes plaintes, inclura des représentants des travailleurs et de l’entreprise concernée.

Les travailleurs seront formés sur les conditions de travail (santé, hygiène et sécurité) et sur les aspects liés à l’EAS/HS. Pour les plaintes concernant ces sujets, les représentants incluront des personnes qualifiées dans ce domaine qui vont assurer le référencement vers les services de prise en charge identifiés et disponibles en toute sécurité et confidentialité et opérera une réduction de ses membres vu la sensibilité. Le suivi externe sera effectué par l’AAAC et les sapeurs-pompiers sur la base des dispositions santé et sécurité afférentes au projet. Cette supervision mensuelle impliquera les autorités locales et les ONG/ Associations au besoin

# **Dispositions en matière de coordination et de rapports entre les contractants**

Pour satisfaire aux exigences de rapportage de la Banque mondiale (BM), l’UGP produira des rapports trimestriels de surveillance environnementale et sociale du Plan de Gestion de la Main d’œuvre (PMGO) du Projet couvrant les aspects de santé et de sécurité au travail qui seront partagés avec l’équipe de la BM.

Élaboration d’un Plan d’Action Violences Basées sur le Genre et Mesures d’atténuation pour les risques liés aux aspects Genres

Le projet doit garantir les actions pour lutter contre les risques de violence basée sur le genre. C’est dans cet esprit qu’un Plan de réponse pour la prévention, l’atténuation des risques, la prise en charge de l’Exploitation et les Abus Sexuels, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) du Projet sera élaboré en volume séparé au PGMO et sera mis en œuvre dans le cadre du Projet. Son exécution sera basée sur l’évaluation des risques de VBG liés aux activités prévues du projet sera intégré dans l’EIES et sera mis en œuvre dans le cadre du Projet. Son exécution sera basée sur l’évaluation des risques de VBG liés aux activités prévues du projet.

Un code de conduite sera souscrit par tout le personnel de l’UGP et aussi par tout le personnel présent sur le chantier du projet y compris les travailleurs

# **Mesures de prévention**

# **Mesures générales**

Les dispositions suivantes sont de la responsabilité du projet.

* Élaborer des modules sur toutes les activités à risque du projet ;
* Identifier toutes les personnes qui interviennent dans l’Hygiène, la Santé et la Sécurité (HSS) au travail, les informer des risques encourus et des mesures préventives ;
* S’assurer de la bonne assimilation des modules ;
* Faire en sorte que les personnes concernées dans leur travail (tâches) par les risques et situations dangereuses, soient informées, formées et compétentes ;
* Identifier les principaux besoins en formation de ces personnes pour atteindre les compétences requises ;
* Formation au lieu de travail :
  + Mise en place d’un processus d’accueil des nouveaux ;
  + Quart d’heure santé sécurité trois fois par semaine.
* Informer l’ensemble des personnes qui interviennent dans le Projet, de manière systématiquement et régulièrement, des risques encourus et des mesures préventives ;
* Préciser les modalités de ces actions, et d’en évaluer l’efficacité, de manière à les adapter.

# **Le risque routier**

Ce risque est encore souvent ignoré. Mais, c’est en effet l’une des causes les plus fréquentes de lésions par accident lié au travail.

Dans le cadre du Projet, trois catégories de personnel s’y retrouvent :

* le personnel de l’UGP et le personnel du privé doivent bénéficier en permanence des mesures préventives de leur employeur. En cas d’accident, ils entrent dans le régime des accidents du travail. Ils ont droit à des indemnités journalières, et à des rentes en cas de séquelles ;
* le personnel des entités relevant des services de l’État : ils bénéficient des imputations budgétaires pour traiter les lésions en cas d’accident, même s’il n’y a pas de couverture en cas de décès ;
* les travailleurs communautaires et autres volontaires ne bénéficient d’aucune prise en charge.

Il faudra donc veiller à ce que l’assurance des véhicules soit à jour, d’où la nécessité de prendre les mesures suivantes :

* Les véhicules doivent être entretenus régulièrement, en fonction de la fréquence d’utilisation. Un carnet de suivi et d’entretien des véhicules peut être utile ;
* Il faut s’assurer de la compétence des préposés à la conduite, car l’augmentation du parc automobile peut conduire à un renforcement en personnel ;
* Interdire les communications au volant, et l’usage de kit main libre.

# **Pour des conseils sur l'eau et l'assainissement**

L'approvisionnement en eau salubre, en assainissement et en conditions d'hygiène est essentiel pour protéger la santé humaine pendant toutes les activités jugées à risque sur la santé et l’environnement. La garantie de bonnes pratiques de gestion des déchets (solides et liquides) doit être assurée par le Projet. À cet effet, le plan de gestion des déchets et des produits dangereux sera exigé des entrepreneurs aux fins des mesures de précaution et de prévention contre ces risques.

# **Pour les fournisseurs de biens et services**

Le projet réhabilitera environ 50 km de route. Par conséquent, les prestations (intellectuelles et de travaux) afférentes aux biens et services seront confiées à des fournisseurs dont le personnel peut être exposé à des risques. Il est donc nécessaire de préconiser des mesures portant notamment sur la protection des fournisseurs et leur personnel, la prévention des accidents et maladies, la prévention des infections nosocomiales, la minimisation de l’exposition des travailleurs à divers risques sur l’HSS, l’atténuation des risques, de la gestion des déchets, etc.

Dès lors, les mesures de gestion de la main d’œuvre seront évolutives et flexibles, tenant compte de l’envergure, la complexité et l’emplacement des sites de travaux.

Le statut médical de chaque travail sera établi à la visite médicale préalablement à l’embauche définitive. Le médecin du travail ou un médecin agréé par l’entreprise se chargera de cette visite d’embauche.

# **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 ;
* éviter tout ce qui peut entrainer 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, elle est 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 déontologie et de conduite.

# **Élaboration d’un Plan d’Action Violences Basées sur le Genre et Mesures d’atténuation pour les risques liés aux aspects Genres**

Le projet doit garantir les actions pour lutter contre les risques de violences basées sur le genre, les risques d’exploitation et d’abus sexuels, de harcèlement sexuel.

C’est dans cet esprit qu’un Plan d’Action des Violences Basées sur le Genre sera élaboré et sera mis en œuvre dans le cadre du projet. Son exécution sera basée sur l’évaluation des risques de VBG lies aux activités prévus du projet.

* Un code de bonne conduite sera signé par tout le personnel de l'unité de mise en œuvre et ainsi que tout le personnel travaillant sur le compte du projet.
* Il comprendra également des sessions de sensibilisation des travailleurs et des membres de la communauté sur les VBG/EAS/HS

Mais aussi la mise en place d’un mécanisme de gestion des plaintes sensibles aux VBG/EAS/HS sur lequel on communiquera pour que tout le monde sache comment l'utilise

# **POLITIQUES ET PROCÉDURES**

* 1. **Politique générale de gestion des conditions, de la santé et de la sécurité au travail**

En rappel, l’Article 46 de la Constitution de la Guinée Bissau stipule que : Les travailleurs ont droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène au travail. L’UGP prendra toutes les dispositions et mesures indispensables à la prévention et la gestion des risques liés à la santé et la sécurité de toutes les personnes employées directement et indirectement dans le cadre du projet.

À cet effet, l’UGP s’assurera :

* du strict respect :
* des dispositions et exigences des textes juridiques nationaux en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
* des dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale ;
* des principes de prévention que sont :
* éviter le risque ;
* évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
* combattre le risque à la source ;
* adapter le travail à l’homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et de production en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la sécurité ;
* tenir compte de l’état d’évolution de la technique ;
* remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux ;
* planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l’influence des facteurs ambiants (notamment en ce qui concerne les risques liés aux harcèlements moraux) ;
* prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protections individuelles ;
* donner les instructions appropriées aux travailleurs ;
* de la mise en œuvre de l’ensemble des dispositions et mesures prévues dans le présent document de PGMO y compris l’allocation du budget nécessaire et la responsabilisation de certains membres de son personnel ;
* de l’élaboration et la mise en œuvre des dispositions et mesures spécifiques de prévention et de gestion de la santé et la sécurité des personnes (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) dans le cadre de l’exécution de sous-projets soumis en la matière ;
* que tous les consultants/ entrepreneurs des travaux fournissent des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs personnels dédiés à la soumission de leurs offres et veilleront à leur mise en œuvre effective à travers les contrats.

Cette politique sera respectée pendant toute la durée du projet.

* 1. **Principales dispositions et mesures de prévention et de gestion des risques pour la main-d’œuvre**

Pour atténuer les risques liés à la main d’œuvre, les principales dispositions et mesures ci-dessous seront adoptées :

* un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas au code de conduite sera signé par tous les travailleurs du projet et fera l’objet de formations régulières ;
* une campagne de sensibilisation particulière aux dangers relevant des différents secteurs et activités du projet devrait être menée, afin de s’y prémunir ;
* l’intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
* la substitution ou l’élimination de conditions d’exposition aux substances dangereuses pour les travailleurs ;
* l’utilisation des équipements de travail conformes et en bon état ainsi que des Équipements de Protection Individuelle (EPI) normalisés et adaptés aux risques ;
* le stockage sécurisé des substances et déchets dangereux (notamment les pesticides chimiques de synthèse et leurs emballages vides, etc.) ainsi que leur traitement/ gestion conformément aux dispositions réglementaires ;
* la présence de personnel en charge de la gestion des aspects santé et de sécurité et un suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail pour le projet ;
* l’information et la sensibilisation à la sécurité routière afin de prévenir et minimiser les accidents ;
* la prise en compte des mesures barrières de sécurité dans le cas de la pandémie de la Covid 19.

Si, d’autres risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs, conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

* 1. **Procédures de gestion des situations d’urgence**

Selon les [Guides sur la santé et la sécurité au travail de la Société Financière Internationale](http://www.ifc.org/ehsguidelines), applicables dans les projets de la Banque mondiale et qui seront suivies dans ce projet, l'employeur doit établir des procédures et des systèmes de déclaration et d'enregistrement :

* les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
* les événements et incidents dangereux.

Relativement à la réglementation nationale, notamment la loi portant Code de la Prévoyance Sociale, les travailleurs bénéficient, de la part de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, des prestations que sont :

* la couverture des frais entrainés par les soins médicaux et chirurgicaux, les frais pharmaceutiques et accessoires ;
* la couverture des frais d’hospitalisation ;
* la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d’orthopédie nécessités par l’infirmité résultant de l’accident et reconnus indispensables soit par le médecin, soit par la commission d’appareillage ainsi que la réparation et le remplacement de ceux que l’accident a rendu inutilisables ;
* la couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical interentreprises ou à la formation sanitaire ou à l’établissement hospitalier ;
* la prise en charge, de façon générale, des frais nécessités pour le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
* la prise en charge des indemnités et rentes (indemnité journalière due à la victime pendant la période d’incapacité, la rente due à la victime atteinte d’une incapacité permanente de travail, et en cas de mort, les rentes dues aux ayants droit de la victime, les frais funéraires et les frais de transport du corps au lieu de sépulture en cas de mort de la victime).

Quant aux soins de première urgence (transport de la victime vers une formation médicale et soins médicaux de première urgence) ainsi que le salaire de la journée au cours de laquelle le travail a été interrompu), elles sont à la charge de l’employeur.

Ces systèmes doivent permettre aux travailleurs de signaler immédiatement à leur supérieur toute situation qui, selon eux, présente un danger grave pour la vie ou la santé.

Les systèmes et l'employeur devraient en outre permettre et encourager les travailleurs à signaler à la direction toutes :

* les accidents du travail et les accidents évités de justesse ;
* les cas présumés de maladie professionnelle ;
* les événements et incidents dangereux.

Tous les accidents du travail, maladies professionnelles, incidents, ainsi que les accidents évités de justesse, doivent faire l'objet d'une enquête avec l'aide d'une personne compétente en matière de sécurité au travail. L’enquête doit :

* établir ce qui s'est passé ;
* déterminer la cause de ce qui s'est passé ;
* identifier les mesures nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent, au minimum, être classés, notamment le COVID-19. Les incidents graves doivent être rapportés à la Banque mondiale.

Une distinction est faite entre les blessures mortelles et non mortelles. Les deux catégories principales sont divisées en sous-catégories selon le moment du décès ou la durée de l'incapacité de travail. Le nombre total d'heures de travail pendant la période de déclaration spécifiée doit être rapporté à l'organisme de réglementation approprié.

Afflux de main d’œuvre.

Afin de minimiser l’afflux de main-d’œuvre, le projet obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d’œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d’initiation et des discussions quotidiennes sur la boite à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

# **AGE D’ADMISSION À L’EMPLOI**

* 1. **Age minimum d’admission à l’emploi et procédure de vérification**

Conformément à la norme environnementale et sociale 2 de la Banque mondiale, un enfant de moins de 18 ans minimum ne peut être employé ou engagé dans le cadre du projet que dans les conditions spécifiques suivantes :

a) Un enfant de plus de 14 ans et âgé de moins de 18 ans ne sera pas employé ou engagé dans le cadre du projet d’une manière susceptible d’être dangereuse ou d’interférer avec l’éducation de l’enfant ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ; et

c) l’emprunteur effectue un suivi régulier de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences du NES 2.

Dans le cadre du Projet, afin de réduire au minimum les risques d’emploi des enfants, en conformité avec les dispositions légales **(article 146 à 154 du Code de Travail),** l’âge minimum d’admission à l’emploi dans le cadre du projet est fixé **à quatorze (14) ans**.

Il faudra également tenir compte des dispositions suivantes :

* **Selon les articles 146 à 154 du Code de Travail** déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, les âges minima de travaux des enfants se fixent comme suit :
  + 18 ans pour les travaux dangereux
  + *16 ans pour l’admission à l’emploi*
  + 14 ans pour l’apprentissage
* Les dispositions du paragraphe 19 de la NES 2 du CES de la Banque mondiale seront également appliquées : « il sera interdit d’employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d’une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d’entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Aussi, la Guinée a ratifié plusieurs conventions et dispose d’une liste de travaux considérés comme travaux dangereux pour les enfants ([**C006** - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312151:NO) : [**C138** - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO) *Age minimum spécifié: 14 ans ;* [**C182** - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO)). Ces domaines comprennent des activités dans l’agriculture et foresteries, l’élevage, la pêche et l’aquaculture, les commerces et services, et l’artisanat et l’industrie, y compris le bâtiment.et les travaux publics. Le secteur de bâtiment et travaux publics auquel s’intéresse en partie le présent projet présente un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. C’est pour cette raison qu’il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l’âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de leur date de naissance. Cette disposition applique également pour les autres secteurs concernés comme l’agriculture et l’élevage.

En outre, les exigences de la protection de la main d’œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphes 18 et 19), stipule en son paragraphe 18 que « un enfant dont l’âge est compris entre 16 et 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d’un projet uniquement dans les conditions suivantes :

* lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19 ;
* une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ;
* une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ».

Le respect de l’âge minimal est vérifié par le biais de la carte nationale d’identité ou de tout autre document officiel faisant foi : une pièce d’identité qui pourra être un numéro d’Immatriculation Fiscale (NIF) avec la photo du concerné, un passeport ou un acte de naissance avec deux témoins majeurs.

**Aucun travailleur ne sera embauché sans document officiel permettant la vérification de son âge.**

Un mécanisme de surveillance permanent de l’âge des travailleurs sera mis en place par l’UGP et sera géré par le responsable des ressources humaines du projet.

Les différents prestataires du projet auront obligation de tenir un registre de toutes les personnes employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. Ces registres seront objet d’inspection régulière et inopinée de l’équipe de sauvegarde de l’UGP afin de s’assurer de l’éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien avec l’âge minimum requis.

Les structures qui sont les parties prenantes du projet pourront aussi être mises à contribution pour assurer la vérification de l’âge des travailleurs.

S’il s’avère qu’une personne de moins de 14 ans est retrouvée au nombre des travailleurs du projet, il sera procédé au retrait immédiat de ce dernier du projet sous réserve de la vérification des dispositions relatives aux enfants âgés de 14 ans et de 16 ans au moins. L’entreprise responsable de son embauche devra verser la totalité du montant prévu dans le contrat. De plus, le fautif sera pénalisé conformément aux clauses de son contrat avec l’UGP pour cause de non-conformité aux conditions de travail.

Aussi, un audit semestriel sera réalisé par une tierce partie, afin de réduire considérablement le risque de recours au travail des enfants.

* 1. **Procédure d’intégration et de suivi des travailleurs admissibles mineurs (moins de 18 ans)**

Certaines tâches (tenue de registres, surveillances, information et sensibilisation, gestion d’outils de communication, etc.) au regard des activités du projet, pourraient être réalisées par des personnes mineures (moins de 14 ans). Cependant, afin de s’assurer que les tâches et activités ne porteront pas préjudice aux mineurs, lesdites tâches et activités feront l’objet d’analyse préalable avant l’emploi des mineurs. Cette analyse se fera à travers la grille d’évaluation. Sur la base de ces évaluations, des mineurs pourront intégrer ou non le projet en tant qu’employés suivant les tâches/ activités pour lesquelles l’évaluation a été faite.

Après leur intégration, les mineurs bénéficieront à la base de mêmes conditions de santé et sécurité au travail que les travailleurs majeurs. Cependant, ils feront l’objet d’un suivi rapproché afin de s’assurer que :

* les tâches/ activités n’interfèrent pas avec leur éducation (NES 2) ;
* les tâches/ activités pour lesquelles ils ont été recrutés n’ont pas évolué en termes de risques qui leur sont liés puis prendre les mesures nécessaires ;
* leur état de santé et intégrité physique ne soient pas affecté et prendre les mesures nécessaires ;
* ils ne soient pas victimes d’harcèlement de quelque nature que ce soit et prendre les dispositions et mesures nécessaires.

# **CONDITIONS GÉNÉRALES D’EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET**

Dans le cadre du projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions des NES 2 et des NES 4 « Santé et sécurité des populations », les mesures indiquées dans les sections ci-dessous seront appliquées.

* 1. **Obligations contractuelles de l’employeur**

L’employeur est soumis à certaines obligations dans la relation de travail qui le lie au travailleur du Projet. Ainsi la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) après la signature du contrat est obligatoire pour tout nouveau salarié embauché conformément à l’**article 3 de** la loi no 4/2007 fixant le cadre juridique de la protection sociale de la population en instituant trois régimes: la protection sociale citoyenne à caractère non contributif; la protection sociale obligatoire, qui est un régime contributif couvrant tous les salariés (nationaux ou étrangers); et enfin le régime volontaire de sécurité sociale complémentaire et le décret no 4/80 relatif à l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles régit le droit des travailleurs (et des membres de leur famille) à réparation.

Cette déclaration permet à la CNPS d’immatriculer le travailleur du Projet et de payer les cotisations sociales (part salariale et part patronale) et aussi les charges fiscales.

En outre, tout employeur doit assurer un service médical de santé au travail au profit des travailleurs du Projet qu’il emploie. Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l’embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l’expiration de leur période d’essai ; des examens périodiques des salariés en vue de s’assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

**Le** décret législatif no 1/97 sur le remplacement de l’Institut national d’assurance et de protection sociale par l’Institut national de prévoyance sociale (INPS) et le GUIBIS-Guinée-Bissau Assurances SARL (29 avril 1997) et la loi no 4/2007 instaurant le cadre juridique de protection sociale (3 sept. 2007) impose plusieurs types de visites médicales : **la visite d’embauche, la visite périodique, et la visite de reprise.**

* 1. **Recrutement des travailleurs**

Comme spécifié dans la LGT résumé précédemment, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

* 1. **Contrats de travail**

Les termes et conditions applicables aux travailleurs du projet, sont définis dans un contrat de travail dans lequel seront consignées la rémunération, la révision de la rémunération, les heures de travail et les heures supplémentaires maximales, l’équipement prévisionnel et autres dispositions spécifiques applicables.

Le contrat de travail prévoit les droits des employés conformément à la LGT. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront à toute personne affectée à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs et indirects).

Les conditions d'emploi à temps partiel des travailleurs directs et indirects, sont déterminées par leur contrat individuel.

Les contrats de travail des travailleurs directs seront signés par l’UGP et les travailleurs indirects seront soumis à des contrats de prestations délivrés par les tiers employeurs.

Le contrat écrit contiendra les énonciations conformément aux dispositions réglementaires.

Les conditions de ruptures de contrat entre l’employeur et le salarié sont définies dans le Chapitre VI de la LGT (Condition de rupture du contrat de travail).

Le préavis sera calculé de la manière suivante :

* de trois à douze mois de service : 15 jours ;
* d’un an à trois ans de service : 1 mois ;
* pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans : double montant.
  1. **Rémunérations et avantages sociaux**
     1. **Salaires**

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. « Sauf stipulation ou utilisation contraire l’obligation de paiements mensuels doivent être effectués à la fin de chaque mois calendaire. La conformité doit avoir lieu dans les jours ouvrables, pendant la période de travail ou immédiatement suivre celui-ci ». (Article 104º de la Loi Générale du Travail).

Le salaire minimal est fixé par le décret du Conseil de Ministres. La fixation de la rémunération mensuelle minimale sera précédée d'une concertation avec les organisations syndicales et employeurs ou, à défaut, aux représentants légitimes des deux. (**Article 110º de la loi générale du travail point 1 & 4**). Il faut noter que selon la Banque mondiale 2019, le salaire minimum mensuel est de 67 dollars us en Guinée Bissau (Journal du Net ou JDN). Ce salaire minimum pourrait être mis à jour au début de l’exécution du projet.

Les ajustements mensuels devraient faire l'objet d'un examen en Conseil des ministres afin de les adapter, dans la mesure du possible, à l'indice national des prix. (**Article 114º de la loi générale du travail point 2**).

* + 1. **Paiement des heures supplémentaires**

Conformément à l’article 43º de la loi de travail relatif à la durée du travail stipule que la durée normale du travail, ne peut excéder 45 heures par semaine.

Les employeurs pourront fixer la répartition de la période de travail hebdomadaire normale selon l'un des modalités suivantes :

1. Travail de six jours ouvrables, avec un repos hebdomadaire le dimanche ;
2. Travaille cinq jours et demi ouvrables, avec demi-journée de repos complémentaire et repos hebdomadaire le dimanche ;
3. Travaille cinq jours ouvrables, avec un jour de repos complémentaire et un repos hebdomadaire au dimanche.

Dans les cas mentionnés aux alinéas b) et c) du numéro précèdent la limite de la période normale de travail pour jour, ne peut excéder neuf heures, en observant toujours la limite fixée dans cet article.

Le ministère de l'Administration publique, du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale peut établir par arrêté, si les circonstances économiques et sociales ou les coutumes des populations le conseillent, les modalités à suivre par les employeurs dans le décompte de la période de travail hebdomadaire normal.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation de la Guinée Bissau. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale, **telle qu’énoncée dans la loi générale de travail,** de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies par le salarié au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, à la demande de l’employeur. Le nombre d’heures supplémentaires ne peut excéder 120 H par travailleur et par an.

Toute heure travaillée, au-delà de la durée légale, de 45 heures par semaine donne droit à une majoration de la rémunération, fixée par la loi.

Les heures supplémentaires seront rémunérées avec le minimales suivantes :

a) 50% de la rémunération normale, dans la première heure ;

b) 75% de la rémunération normale, dans les heures ou fractions d'heures suivantes.

Toute heure effectuée de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

* + 1. **Salaires et retenues à la source**

Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les 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.

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.

La retenue sur les salaires ne peut pour chaque paie, excéder la quotité saisissable dont les taux sont fixés par décret (selon la LGT.)

* 1. **Travail forcé**

Selon l’article Article 37 de la Constitution de la Guinée Bissau, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. L’article 37 stipule que ; En aucun cas il ne peut y avoir de travail forcé, ni de mesures de sécurité privatives de liberté pour des périodes illimitées ou indéfinies.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d’un individu sous la menace d’une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s’est pas offert de plein gré.

Dans le cadre du Projet, nul ne doit faire recours au travail forcé, sous aucune forme en tant que :

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

Cette interdiction s’applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d’emploi analogues. De même, aucune victime de trafic humain ne sera employée.

* 1. **Non- discrimination et égalité des chances**

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l’égalité des chances et du traitement équitable et il n’y aura aucune discrimination en considération du sexe, l’âge, la nationalité, la race, la religion, l’opinion politique et religieuse, l’origine sociale, l’appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, le handicap des travailleurs, et ce 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 **(LGT et paragraphe 13 des NES n°2 de la Banque mondiale)**.

Les procédures de gestion de la main-d’œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l’intimidation et/ou l’exploitation en milieu professionnel telles que définies dans **la LGT et au paragraphe 13 des NES n°2 de la Banque mondiale**. 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 du présent paragraphe.

* 1. **Inclusion du Genre**

L’intégration de l’approche genre dans la mise en œuvre du Projet vise à promouvoir un développement équitable et l’égalité à toutes les étapes de la gestion du cycle du projet notamment pour les femmes.

Dans sa démarche, le Projet va veiller 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 relatives au genre ;
* désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.
  + 1. **Principes**

Le projet souscrit au principe de l'égalité entre hommes et femmes. Pour ce faire l’UGP :

* favorisera la mixité des travailleurs en recherchant avant tout les compétences lors du recrutement, qu’elles soient portées par des hommes ou par des femmes ;
* veillera à ce que les hommes et les femmes puissent accéder aux mêmes fonctions, quelle que soit leur nature ou leur niveau ;
* soutiendra les femmes qui veulent effectuer une tâche majoritairement réservée aux hommes, et inversement ;
* assurera l’égalité de traitement (rémunération ou indemnités, accès à la formation ; etc.) ;
* prévoira des conditions de travail / d’activités adaptées aux contraintes et besoins spécifiques des hommes et des femmes) ;
* éliminera les différentes formes de discrimination à l’encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, mais aussi âge, nationalité, religion, origine ethnique ;
* créera un climat de travail inclusif permettant aux hommes et aux femmes de travailler efficacement ensemble.
  + 1. **Actions**

Pour intégrer la question du genre dans le projet et encourager la participation des femmes, les actions suivantes peuvent être menées :

* l’information et la sensibilisation des travailleurs sur les principes et les enjeux de l’égalité hommes / femmes ;
* la formation « d’agents du genre » qui seront en charge de la mise en œuvre et du suivi du plan d’actions, de l’appui à l’intégration du genre dans le projet ;
* la mise en place d’outils pratiques pour faciliter la prise en compte du genre dans les interventions.
  1. **Liberté syndicale et liberté d’association**

La liberté syndicale et la liberté d’opinion sont garanties par **l’article 45de la Constitution de la Guinée Bissau** et **du Code de Travail** qui précise que « L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail » **(ainsi que par la NES n°2 de la Banque mondiale).**

Les travailleurs du projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Toutefois, l’exercice de ce droit devrait être conforme aux dispositions de la loi stipulant en son **article 21 de la LGT** que dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité.

* 1. **Dispositions relatives au travail des enfants**

Selon les textes pertinents de la LGT et de l’OIT sur le travail des enfants ratifies par la Guinée Bissau ([**C006** - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312151:NO) : [**C138** - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO)*Age minimum spécifié: 14 ans ;* [**C182** - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO)) déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, les âges minima de travaux des enfants se fixent comme suit :

* 18 ans pour les travaux dangereux
* 16 ans pour l’admission à l’emploi
* 14 ans pour l’apprentissage

Les dispositions du paragraphe 19 de la NES 2 du CES de la Banque mondiale seront également appliquées : « il sera interdit d’employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d’une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d’entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

L’Unité de Gestion du Projet se doit de faire le diagnostic s’il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d’œuvre du projet. Un enfant n’ayant pas atteint l’âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent PGMO ne sera pas employé ou engagé sur le projet (travailleur direct, indirect ou communautaire). Pour l’ensemble des travailleurs engagés dans le cadre du projet (directement par le projet ou indirectement par les contractants ou sous contractants) les dispositions de ce présents PGMO s’appliqueront.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l’UGP devra prendre des mesures appropriées pour y remédier telles que prescrites **par le paragraphe 20 de la NES 2 « emploi et conditions de travail »** de la Banque mondiale.

Le projet mènera des activités de sensibilisation sur le travail des enfants et les droits de l'enfant, soutiendra l'élaboration de plans d'action communautaires pour entreprendre diverses activités de protection des enfants et lutter contre le travail des enfants, et mettra en œuvre des systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants.

Compte tenu du risque accru de travail des enfants dans certaines zones du projet (zone cacaoyère ou d’anacarde), les PGMO prévoient un audit semestriel, qui devra être réalisé par un tiers indépendant, afin de réduire considérablement le risque de recours au travail des enfants dans les activités du projet.

* 1. **Sanctions disciplinaires**

La sanction disciplinaire est prévue par la LGT. Les différentes sanctions applicables doivent être répertoriées dans le code de conduite. Elles sont généralement classées dans un ordre croissant (avertissement/blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, licenciement).

* + 1. **Conditions**

La sanction disciplinaire obéira aux conditions présentes :

* le respect d’une procédure établie ;
* le travailleur doit avoir fait un acte positif ou une obtention volontaire ;
* la faute doit être directement imputable au travailleur ;
* les mêmes faits ne peuvent pas être sanctionnés deux fois. Cependant en cas de récidive, la première sanction pourra être considérée comme une circonstance aggravante pour la deuxième. Dans un tel cas, ce sera la sanction qui sera évoquée, mais pas la faute ;

Sont interdites :

* les sanctions discriminatoires : L’employeur ne peut sanctionner un salarié en fonction de ses mœurs, de son appartenance à un groupe, de son sexe, de sa religion (articles 24 et 25 de la Constitution de la Guinée Bissau et Chapitre 12 de la LGT (Sanctions pour la Violation des lois de travail), etc. ;
* les retenues sur salaires, de même que les amendes sont interdites (LGT). Une sanction peut avoir des conséquences pécuniaires, mais ne doit pas être la sanction première (ex : mise à pied) ;
* il est interdit de sanctionner un salarié qui a subi ou refusé de subir le harcèlement sexuel ou encore qui a témoigné de tels agissements (LGT articles 155 et 156).
  + 1. **Refus de la sanction**

Le travailleur peut refuser une sanction dès lors qu’elle modifie les éléments essentiels du contrat de travail, sans que cela ne soit considéré comme une insubordination ou une faute du salarié. La sanction peut alors être modifiée au lieu et place de la première.

* + 1. **Sanctions applicables**

Les sanctions applicables (article 186, 187 et 188) par ordre chronologique dans le cadre du projet sont :

1. Avertissement informel ;
2. Avertissement formel ;
3. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
4. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois ;
5. Cessation d'emploi ;
6. Faire rapport à la police si nécessaire.

**Avertissements (informel et formel)**

L’Avertissement est une lettre qui réprime le comportement fautif du salarié et l’invite à faire des efforts. L’avertissement est une sanction mineure. Mais lorsqu’il est inscrit dans le dossier du salarié, on ne peut plus le considérer vraiment comme une sanction mineure puisqu’il pourra avoir des conséquences sur son avenir professionnel.

**Mise à pied (perte de salaire et suspension d’emploi)**

La mise à pied disciplinaire sanctionne le comportement fautif du travailleur en suspendant son contrat de travail.

**Licenciement (cessation d’emploi)**

Cette sanction sera appliquée conformément aux dispositions prévues dans les articles 36 et 37 de la Loi Générale du Travail.

# **MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES**

* 1. **Généralités**

Les situations contentieuses pouvant naître des relations de travail seront gérées par le mécanisme proposé dans ce chapitre. Le mécanisme de gestion des plaintes permettra aux travailleurs de faire valoir leurs diverses préoccupations d’ordre professionnel, de déposer leurs plaintes et facilitera la résolution de tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l’exécution au quotidien de leurs tâches.

Les travailleurs seront informés de leurs droits et obligations, de même que du mécanisme de gestion des plaintes et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l’avoir utilisé, lors des séances de négociation des contrats.

L’entreprise devra jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d’œuvre. Et, elle est tenue de communiquer à l’UGP toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l’amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

Le mécanisme de gestion des plaintes et des litiges sera décrit dans le cadre des formations d’initiation du personnel qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet.

Ces formations permettront de présenter :

* les personnes ou postes responsables pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes et des litiges
* les différentes étapes de la procédure ;
* les délais indicatifs pour répondre aux différentes plaintes ; etc.
  1. **Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d’œuvre**

Les plaintes potentielles dans le cadre du projet se déclinent en deux (2) catégories notifiées dans le tableau 5.

Tableau 5 : Catégories types et exemples de plaintes potentiels dans le cadre du projet

| **CATÉGORIES** | **EXEMPLES** |
| --- | --- |
| **Catégorie 1**: Plaintes sensibles | * Corruption ; * Fraude ; * Exploitation et Abus Sexuels ou harcèlement sexuel * Abus de pouvoir et d’autorité, * Extorsion de fonds |
| Catégorie 2 Plaintes non sensibles | * Non-respect des dispositions des contrats des travailleurs * Travail forcé ou travail des enfants * Plaintes liées à la discrimination ; * Représailles à l’encontre des travailleurs |

* 1. **Principes de prévention des plaintes**

Pour la prévention des plaintes dans le cadre du projet, les principes suivants seront assurés par l’UGP :

* mettre en œuvre le projet conformément aux dispositions et mesures prévues dans le présent document;
* assurer une campagne d’information et de sensibilisation de l’ensemble des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre des PGMO;
* assurer des inspections/ contrôles/ audits réguliers de la mise en œuvre de dispositions et mesures et prendre des mesures anticipatoires afin d’éviter ou minimiser les plaintes.

Ces principes seront strictement appliqués par l’UGP conjointement avec les entreprises et autres instances gouvernementales afin minimiser les plaintes dans le cadre du projet.

* 1. **Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes**
     1. **Organes de gestion des plaintes**

Le règlement des différends ou des litiges s'entend de l'éventail complet des mécanismes de règlement des différends disponibles pour les travailleurs directs et contractuels du projet.

La gestion des plaintes non sensibles liées au travail, et à la sécurité et hygiène des travailleurs est assurée par le Responsable Social avec l’appui des autres collègues des sauvegardes environnementales et sociales y compris celui l’entreprise.

Les organes de gestion des plaintes sont :

* **Niveau 1** : En première instance, les plaintes seront traitées par un **Comité de gestion de plaintes liées au travail, et à la sécurité et l’hygiène des travailleurs de 1ère instance** composée de quatre (4) personnes qui sont : les deux experts social et environnemental du projet et du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité, et d’un représentant des travailleurs.
  + Le tri : L’ensemble des réclamations seront transmises et triées par le responsable social du projet avec l’appui des autres collègues des sauvegardes environnementales et sociales.
  + L’examen de recevabilité est la responsabilité de l’expert social du projet avec l’appui des autres collègues des sauvegardes environnementales et sociales, dans la mesure où toutes les informations utiles sont inscrites sur le registre de plainte, qu’elles sont compréhensibles et concernent le projet.
* **Niveau 2 :** En deuxième instance, **le Comité de médiation** composé de quatre (4) personnes sera responsable de résoudre les plaintes. Le Comité de médiation est composé d’un représentant de l’entreprise (chef du chantier, gérant) un représentant un Ministère du Travail ou une autre instance pertinente, un représentant des travailleurs et le spécialiste en sauvegarde sociale (SS) de l’UGP.
  + Si le plaignant n’est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 1, la plainte sera transférée au niveau du Comité de médiation présidée par l’autorité administrative compétente qui l’examine avec les autres membres de cette instance.
  + Le spécialiste en développement social et genre de l’UGP fera office du secrétariat du Comité de médiation.

*Figure 1. Structure du MGP des plaintes liées au travail*

La procédure de gestion des griefs du Projet comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

* **Phase1 : réception des plaintes par le comité.** Elle peut être faite comme mentionné plus haut par une boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, par l’intermédiaire d’une personne de confiance, dans le cadre d’assemblées communautaires, etc. ;
* **Phase 2 : le traitement des plaintes.** Il se fait selon le « type » de plainte, c’est-à-dire s’il s’agit de plainte de nature sensible ou non sensible, plainte grave ou moins grave. Les comités de gestion des plaintes sont responsables du traitement des plaintes ;
* **Phase 3 : l’examen des plaintes et les enquêtes de vérification.** Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n’a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite ;
* **Phase 4 : les réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d’examen et d’enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;
* **Phase 5 : la résolution**. Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.
* **Phase 6 : le Suivi et l’enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d’assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Du reste, une base de traitement des plaintes sera mise en place pour la gestion des plaintes. Cette base de données sera gérée par les spécialistes en sauvegardes du projet. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d’évaluation et permettre de faire des apprentissages et d’apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes/griefs

La vérification et l’action sont sous la responsabilité de l’entreprise. Pour que le système de gestion des plaintes fonctionne correctement, les plaintes doivent impérativement être traitées dans des délais déterminés et courts. Le Tableau 6 ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes.

Tableau 6. Délais pour le traitement de plaintes

| **Étape** | **Action** | **Responsable** | **Délai maximum**  **de traitement ouvrable (jr.)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Enregistrement et examen préliminaire** | Réception et enregistrement de la plainte | Entreprise | 1 |
| **Tri de la plainte** | Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte | Entreprise | 1 |
| **Accusé de réception** | Envoi de l’accusé de réception au plaignant | Entreprise | 1 |
| **Traitement Niveau 1** | Séance avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes de 1ère instance | Comité de gestion de plaintes de 1ère instance | 7 |
| Préparation et rédaction de la décision de 1ère instance | Comité de gestion de plaintes de 1ère instance | 2 |
| Mise en place de la décision de 1ère instance[[1]](#footnote-1) | Comité de gestion de plaintes de 1ère instance | 7 |
| Formulation d’une interjection d’appel | Plaignant | 15 à partir de la notification de la résolution de 1ère instance |
| **Traitement Niveau 2** | Séance avec le plaignant et le Comité de médiation de 2ème instance | Comité de médiation | 14 |
| Délibération par le Comité de médiation | Comité de médiation | 7 |
| Mise en place de la décision de la 2ème instance | Comité de médiation | 20 |
| **Suivi & clôture** | Suivre la mise en place des décisions | SSG de l’UGP | 60 |
| Clôturer le cas | SSG de l’UGP | Le temps nécessaire jusqu’à ce que les décisions aient été mises en place à satisfaction |

Ces délais supposent un traitement linéaire (c’est-à-dire sans renvoi à une étape précédente). Les délais ne devront pas être dépassés, mais les échéances fixées pourront évidemment être devancées.

### **9.4.2. Mesures à prendre pour le traitement des plaintes**

Une attention toute particulière sera donnée aux réclamations et plaintes provenant des personnes vulnérables et une assistance spéciale sera assurée par l’Entreprise de manière à ce que ces personnes puissent vaincre à leurs vulnérabilités et limitations socioéconomiques.

Les recommandations conformément aux délais prescrits seront transmises au plaignant par l’entremise de l’entreprise. Si le plaignant accepte la recommandation, l’agent de l’entreprise responsable du traitement des plaintes demande au responsable de l’entreprise d’autoriser les correctifs proposés et veille à leur mise en œuvre dans les délais établis.

Dans la mise en œuvre des mesures correctives, l’agent de l’entreprise doit rencontrer le plaignant pour s’assurer que la situation a été rétablie à la satisfaction de toutes les parties. Au besoin, l’agent de l’entreprise fait un suivi régulier de la situation et consigne ses observations dans le dossier de plaintes. Une fois que la solution convenue a été mise en œuvre, le plaignant signe le formulaire de fermeture de la plainte.

Le suivi des réclamations est assuré directement par l’entreprise.L’UGP veillera à l’amélioration du système de réception et de suivi des réclamations et des plaintes pour éviter à l’avance plusieurs problèmes.

Le suivi qui permet de suivre la gestion du mécanisme pour traiter et résoudre les plaintes comprend l’information suivante :

* nombre de plaintes reçues ;
* nombre de plaintes résolues par rapport au total ;
* nombre de plaintes non résolues ;
* nombre de plaintes reçues des personnes vulnérables ;
* pourcentage de respect de délai de réponse ;
* nombre de cas où les solutions ont donné lieu à des recours par les plaignants au niveau judiciaire ou administratif (préfet, sous-préfet, etc.) :
* canal utilisé par le plaignant pour transmettre les plaintes :
  + - en personne ;
    - téléphone ;
    - SMS/ texte ;
    - message électronique et/ou courrier.

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

## 10.5. Plaintes dites sensibles

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, d’exploitation ou d’abus sexuel, de faute grave ou de négligence professionnelle. Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il est indispensable de concevoir un MGP qui rassure les personnes plaignantes qu’elles peuvent le faire en toute sécurité. La Banque mondiale préconise une approche centrée sur la survivante (« *survivor-based approach* »).

En assurant les usagers que les plaintes de nature sensible seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de l’organisation, il est possible de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

Tout comme la précédente voie, il est important que les bénéficiaires finaux, directs ou indirects soient éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP.

### **10.5.1. Définition de sujets sensibles**

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, de fraude, d’exploitation et d’abus sexuel, de harcèlement sexuel, de mariage avec des enfants, de viol, de traite de personnes, de faute grave ou de négligence professionnelle ayant entrainé une blessure grave ou morte de personne.

Selon la Note de bonnes pratiques de la Banque mondiale et les directives du IASC 2015, les termes « d’exploitation et d’abus sexuel » et de « harcèlement sexuel en milieu professionnel » se définissent comme suit :

* **Exploitation et abus sexuels**

L’exploitation sexuelle se définit comme « le fait d’abuser ou de tenter d’abuser d’un état de vulnérabilité, d’un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement, en vue d’en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique » alors que l’abus sexuel est « toute atteinte sexuelle commise par la force ou la contrainte ou à la faveur d’un rapport inégal, la menace d’une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel ».

* **Harcèlement sexuel en milieu professionnel**

Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d’autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel diffère de l’exploitation et des sévices sexuels par le fait qu’il se produit entre les membres du personnel travaillant sur le projet, et non entre les membres du personnel et les bénéficiaires du projet ou les populations. Il est important de faire la distinction entre exploitation et abus sexuels d’une part et harcèlement sexuel d’autre part, afin que les politiques des organismes d’exécution et la formation de leur personnel puissent prévoir des instructions spécifiques sur les procédures de signalement de chaque acte. Femmes et hommes peuvent être confrontés au harcèlement sexuel.

Pour plus de détails, il est important de se référer à la note d’orientation du présent MGP

**Options pour porter plainte**

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

* Boîtes à suggestion accessibles à toutes et tous dans les communautés où les bénéficiaires peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulé par écrit ;
* Une heure par semaine est réservée aux bénéficiaires qui désirent se rendre au bureau d’une organisation[[2]](#footnote-2) et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre de la communauté, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé.
* Un numéro de téléphone (de préférence un numéro vert) où les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non anonyme (selon leur choix) au sujet du projet.
* Une période est réservée à la fin de chaque assemblée communautaire pour permettre aux bénéficiaires de faire part de leurs inquiétudes et plaintes au personnel local, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;

Toutes ces voies de dénonciations doivent être discutées avec les communautés concernées afin d’identifier celles qui leurs conviennent le plus. Une attention particulière sera accordée aux femmes, filles et personnes vivant avec un handicap, etc.

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant(e) de donner le maximum d’information afin de faciliter les investigations sans que l’on ait besoin de revenir vers elle/lui.

Toute personne qui signale un cas d’exploitation ou d’abus sexuels ou autres, en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d’une enquête sur des actes d’exploitation ou d’abus sexuels, de violences sexuelles présumées, bénéficiera de la protection si nécessaire.

### **10.5.2. Les comités de traitement de plaintes sensibles**

Le présent Mécanisme de Gestion des Plaintes dites « Sensibles » prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes, le où la spécialiste genre / EAS / HS de l’UGP a un rôle essentiel et l’autre pour le personnel des constructeurs.

* Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l’UGP :
  + La/le spécialiste SSG de l’UGP
  + Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté
* Un Comité de plaintes sensibles au niveau des Constructeurs (pour le cas d’un sous-traitant (et son personnel) pour le cas dans le domaine du travail. Ce comité sera composé de :
  + Le chef de chantier
  + Le représentant HSE
  + Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté
* Un Comité éthique au niveau de l’UGP pour les plaintes liées à la corruption ou à d’autres plaintes sensibles similaires :
  + Le coordonnateur du projet ;
  + La/le Spécialiste des Sauvegardes Sociales, du Genre et de la VBG (SSG) du projet ;
  + La/le facilitateur de la communauté de provenance de la plainte -le cas échéant ;

Une ONG locale à base communautaire sera identifiée et formée sur l’EAS / HS et ses principes directeurs, le MGP ainsi le que le système de référencement afin de faciliter l’accomplissement des tâches suivantes :

* Sensibilisation des populations sur les MGP ainsi que les voies de dénonciations de plaintes
* Réception et enregistrement de plaintes EAS / HS
* Participation aux réunions du comité éthique afin d’assurer que les actions sont prises conformément aux principes directeurs de VBG et la protection des intérêts des survivant-e-s,
* Accompagnement des survivant-e-s dans le processus de prise en charge, etc.

Une plainte peut se faire selon les voies orales et/ou écrites. Dans le cas d’une plainte orale ou verbale, la personne qui la reçoit doit recueillir les informations ci-dessous et par la suite remplir la fiche de plainte disponible auprès de l’ONG locale.

Il est important de collecter les informations suivantes afin de permettre des investigations *si telle est la volonté du/ de la plaignant (e)*.

Tableau 7 : Informations à collecter

| **Pour le/la survivant (e)** | **Pour l’Auteur** |
| --- | --- |
| * Nom et prénoms (si elle est d’accord pour une plainte non anonyme) * Âge * Sexe * Lieu de l'incident * Les faits * Services de prise en charge dont il/elle a déjà bénéficié, le cas échéant | * Nom et prénom (si connu) * Nombre d’auteurs * Âge (si possible) * Fonction * Lieu de travail |

En dehors de l’ONG locale VBG, le/la plaignant(e) a le choix de dénoncer une situation à n’importe lequel des membres de l’UGP, cela au regard du critère de confiance

Il est indispensable que le comité de réception de plaintes informe, dans le cas de plainte/dénonciation non anonyme de violences sexuelles, que des informations soient données sur les services de prise en charge des violences sexuelles et encourager la victime à y aller afin de prévenir l’infection au VIH/SIDA, les grossesses indésirées, les infections sexuellement transmissibles et autres conséquences.

### **10.5.3. Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles**

Le comité, après le premier tri, fera une communication au/ à la plaignant(e) dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la dénonciation sur la suite donnée à la plainte (non fondée, fondée et action sera prise, transmise aux autorités judiciaires pour enquête, etc.).

Une seconde communication est faite au plaignant(e) trente (30) jours après pour l’informer des mesures prises (résultat de l’enquête préliminaire, etc.).

Une troisième communication suivra dans les 60 après la seconde pour informer sur les résultats et recommandations finaux de l’enquête menée.

Toute communication relative à une plainte doit être faite de manière confidentielle et sécurisée.[[3]](#footnote-3)

### **14.5.4. Enquête**

À titre prioritaire, le projet ouvrira une enquête sur les actes d’exploitation ou d’abus sexuels, harcèlement sexuel, violences sexuelles, fraude et corruption présumés pour établir les faits. En fonction de la gravité de la situation et des éléments de preuve disponibles, le projet saisira les autorités judiciaires nationales aux fins d’engager des procédures pénales s’il y a lieu, et collaborera avec ces autorités.

Il est important que l’équipe en charge des investigations soit différente, en sa composition, des membres du comité de réception des plaintes sensibles et des membres du comité éthique, ceci pour une objectivité et transparence dans la conduite desdites enquêtes.

Les personnes membres de l’équipe d’enquête doivent faire preuve de discrétion, de bonne probité morale et doivent être sensibilisées avant le début de leurs investigations sur les principes directeurs en matière d’EAS/HS.

S'il existe une obligation de signalement aux autorités publiques dans les cas d'EAS / HS, la/le survivante doit être informé(e) de cette situation et de ses implications légales par le chargé(e) d’enregistrer la plainte.

Une fois l’enquête achevée, le coordonnateur de l’UGP en accord avec le **Ministère des Travaux Publics** décidera de la procédure à suivre avec les entreprises d’exécution des travaux le cas échéant. Cela n’exclura pas l’engagement de poursuites pénales au niveau national si exigé par la législation nationale en la matière.

### **10.5.5. Mesures disciplinaires**

* *Mesures visant les membres du personnel des entreprises de mise en œuvre des activités du projet*

En fonction de la véracité des allégations des cas d’EAS/HS concernant des membres du personnel d’une entreprise de mise en œuvre du projet, des sanctions pourront s’appliquer au coupable des faits.

En plus de ces sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales peuvent être engagées selon le choix du/de la plaignant(e) et/ou du cadre légal en vigueur en la matière dans chaque pays du projet.

* *Mesures en cas d’infraction aux dispositions du présent MGP par des collaborateurs externes (consultants, sociétés contractantes, etc.)*

Si des actes d’EAS /HS concernent des collaborateurs, le projet prendra des mesures au cas par cas. S’il est avéré que les actes ont eu lieu, le projet sera habilité à prendre les mesures ci-après :

* Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d’un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d’un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;
* Lorsqu’il est avéré que des personnes ont participé à des actes d’exploitation ou d’abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d’empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d’avoir d’autres relations contractuelles avec celui-ci.

## **10.6. Communication sur le MGP**

Une campagne de communication pour informer les bénéficiaires du projet ainsi que le personnel de mise en œuvre terrain du mécanisme de gestion de plaintes sera organisée et financée par le projet.

Des supports d’informations, d’éducation et de communication pour le changement de comportement seront élaborés en français, en portugais, en créole en anglais et en langues locales tout en tenant compte de l’âge, du sexe et du niveau de scolarité des bénéficiaires si nécessaire.

En outre, l’UGP a l’obligation dans les 24 heures suivant la connaissance d’un cas de EAS / HS d’informer la Banque mondiale en spécifiant les informations suivantes par tous moyens (mails, rapport sommaire, etc.) :

* Type d’EAS / HS
* Lieu de l’incident
* Service de prise en charge dont a bénéficié le/la plaignant(e)
* Actions futures

En aucun cas, les détails de l’incident ne seront communiqués à la Banque mondiale ni à d’autres membres de l’UGP ou aux autres parties prenantes du projet. La protection de l’identité de la victime sera assurée à tout moment.

**10.7. Rapports périodiques**

Le projet établira des rapports périodiques trimestriels sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d’information vis-à-vis des plaignants, etc.).

Une copie de cette situation fera partie du rapport périodique semestriel d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

# **GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

L’UGP utilisera les dossiers types de passation de marchés 2017 de la Banque (Bank’s 2017 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d’œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Les prestations seront régies par la LGT de la Guinée Bissau et le code des impôts, et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

L’UGP mettra en œuvre des procédures pour s’assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables (existence des agréments d’entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs), ayant mis au point des procédures de gestion de la main-d’œuvre adaptées au projet qui leur permettront d’exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES nᵒ2 de la Banque mondiale.

Les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le projet pour chacune de ces catégories.

L'Unité de gestion du Projet (UGP) utilisera les Dossiers types de passation de marchés de la Banque (Bank’s Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main- d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

L’UGP est chargée du recrutement et de la gestion des Consultants et prestaires. Elle veillera à ce que les contractants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

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

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

Dans le cadre de l’exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d’assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les consultants et prestataires et est applicable à condition qu’elles soient conformes à la politique régionale.

**L'âge minimum de 16 ans sera respecté par les fournisseurs et prestataires**, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d’œuvre.

Le projet n’aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s’applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d’emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Le Projet exigera que les fournisseurs contractants surveillent, tiennent des dossiers et fassent des rapports sur les conditions liées à la gestion de la main-d'œuvre. Le contractant doit fournir aux travailleurs la preuve de tous les paiements effectués, y compris les prestations de sécurité sociale, les cotisations de retraite ou d'autres droits, indépendamment du fait que le travailleur soit engagé sur un contrat à durée déterminée, à plein temps, à temps partiel ou temporairement. L'application de cette exigence sera proportionnée aux activités et à la taille du contrat, d'une manière acceptable pour la Banque mondiale :

* Conditions de travail : registres des travailleurs engagés dans le cadre du projet, y compris les contrats, heures travaillées, rémunérations et déductions (y compris heures supplémentaires), conventions collectives ;
* Sécurité : incidents enregistrés et analyse des causes profondes correspondantes (incidents avec perte de temps, cas de traitement médical), cas de premiers soins, accidents évités de justesse à fort potentiel, et activités de prévention et de corrections nécessaires (par exemple, analyse révisée de la sécurité au travail, équipement nouveau ou différent, formation professionnelle, etc.)
* Travailleurs : nombre de travailleurs, indication de l'origine (expatriés, locaux, ressortissants non locaux), sexe, âge avec la preuve qu'aucun travail des enfants n'est impliqué, et niveau de compétence (non qualifié, qualifié, encadrement, professionnel, gestion).
* Formation/initiation : dates, nombre de stagiaires et sujets de formation.
* Détails des risques pour la sécurité : détails des risques auxquels l'entrepreneur peut être exposé dans l'exécution de ses travaux - les menaces peuvent provenir de tierces parties extérieures au projet.
* Griefs des travailleurs : détails incluant la date de l'incident, le grief et la date de présentation ; les mesures prises et les dates ; la résolution (s'il y a lieu) et la date ; et le suivi à faire- les griefs énumérés devraient inclure ceux reçus depuis le rapport précédent et ceux qui n'étaient pas réglés au moment du rapport en question.

Le suivi des fournisseurs par le projet doit être effectué selon un certain nombre de procédures dont :

* Soumission mensuelle de rapports par le fournisseur à la coordination du projet, concernant les incidents et les accidents.
* Visites mensuelles sur place (au minimum) et rapportage : Coordination, Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Social et Genre (SSG) ;
* Suivi des préoccupations ou des problèmes à l'aide du registre de surveillance par l’UGP
* Évaluation des besoins des entrepreneurs. Cela comprend la formation, les dossiers de SST, les certifications et autres.
* L'identification des besoins de formation est consignée dans le calendrier de formation des fournisseurs : UGP, Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Social et Genre (SSG) ;
* Plans annuels de gestion de l'entrepreneur soumis à l’Unité de Gestion de l’UGP.

# **EMPLOYÉS DES CONTRACTANTS DU PROJET**

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L’UGP est responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats et l'application et le contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs sont responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

L’effectif des « travailleurs contractuels » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés.

# **EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS**

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d’approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu’il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

L’UGP s’assurera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l’UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre étapes pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, les droits des travailleurs, la gestion des plaintes/griefs, etc. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d’offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s’il s’avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n’ont pas l’âge, le cas sera rapporté à l’Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d’appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet dans le respect des NES de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts nécessaires pour s’assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ayant mis au point des procédures de gestion de la main-d’œuvre qui leur correspondent selon la NES 2.

Lorsqu’il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs, l’UGP exigera du fournisseur 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. S’il n’est pas possible de gérer ces risques, l’UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu’ils satisfont aux exigences pertinentes.

# **CONCLUSION**

Le Projet de Connectivité du Nord (PCN) de la Guinée Bissau a la particularité d’avoir de nombreux bénéficiaires communautaires du projet.

Au regard de la nature des activités du projet, les risques en termes de santé et sécurité au travail sont d’importance faible à moyenne dans l’ensemble. Cependant, au regard de la qualité structures/ organes/ agence d’exécution ainsi que des potentiels fournisseurs et prestataires présentant des faiblesses (connaissances limitées sur des questions de conditions, santé et sécurité au travail, l’indisponibilité de personnes ressources dédiées à la gestion des questions de santé et sécurité au travail, etc.), les risques pourraient connaitre des niveaux d’importance élevés.

Le présent document de PGMO permet donc de circonscrire, prévenir et traiter de manière raisonnable les risques de santé et sécurité au travail ainsi que les conditions de travail devant accompagner la mise en œuvre du projet avec la spécification des rôles et responsabilités de chaque partie prenante clé impliquée.

Il appartient donc à ces parties prenantes, notamment à l’UGP, de mettre en application l’ensemble des dispositions et mesures notifiées dans le présent document de PGMO et l’actualiser au besoin.

Sur cette base, la main d’œuvre du projet pourra exercer ses tâches et activités dans les conditions favorables, sécurisées et conformes aux dispositions des textes nationaux en la matière ainsi qu’à celles de la NES2 de la Banque mondiale.

# **ANNEXES**

# Annexe 1 : synthèse de textes applicables au projet en matière de conditions d’emploi, de santé et sécurité de la main d’œuvre

|  |  |
| --- | --- |
| **Conventions/Textes** | **Sources** |
| * **Les conventions et recommandations de l’OIT** |  |
| * [C001 - Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO) * [C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312151:NO) * [C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312157:NO) * [C017 - Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312162:NO) * [C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312163:NO) * [C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312164:NO) * [C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO) * [C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO) * [C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312233:NO) * [C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312234:NO) * [C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO) * [C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO) * [C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO) * [C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO) * [C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO)Age minimum spécifié: 14 ans * [C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO) | OIT |
| **Au niveau national** | OIT |
| * La Loi Nº 2/86 de 5 avril portant Loi Générale de travail (LGT) * Guinée Bissau * Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant sur obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises * le décret législatif no 1/97 sur le remplacement de l’Institut national d’assurance et de protection sociale par l’Institut national de prévoyance sociale (INPS) et le GUIBIS-Guinée-Bissau Assurances SARL (29 avril 1997) et la loi no 4/2007 instaurant le cadre juridique de protection sociale (3 sept. 2007) ; * le décret no 4/80 sur l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles (6 fév. 1980) ; * le décret législatif no 5/86 instaurant un régime de protection sociale (29 mars 1986), * Le décret no 4/80 relatif à l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles régit le droit des travailleurs (et des membres de leur famille) à réparation. * Le décret réglementaire no 6/80 instaure différents types de prestations auxquelles un travailleur victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle a droit en fonction de son degré d’incapacité, et fixe les règles de détermination du salaire sur la base duquel la réparation est calculée. * la loi no 4/2007 fixant le cadre juridique de la protection sociale de la population en instituant trois régimes: la protection sociale citoyenne à caractère non contributif; la protection sociale obligatoire, qui est un régime contributif couvrant tous les salariés (nationaux ou étrangers); et enfin le régime volontaire de sécurité sociale complémentaire | Journal officiel et internet |
| **Dispositions en SST contenues dans les NES 2 de la Banque mondiale** | CES de la Banque |
| * Le paragraphe 24 précise les mesures relatives à la santé et la sécurité conformément aux dispositions de la présente section et prenant en compte les Directives ESS générales et spécifiques, l’accord juridique et le PEES. * Le paragraphe 25 précise les conditions de conception et de mise en œuvre des mesures SST pour traiter les questions liées à l’identification des risques professionnels et de leur prévention, au renforcement des capacités des travailleurs du projet, à la consignation des AT/MP et à l’établissement des rapports. * Le paragraphe 26 précise les exigences d’élaboration et de mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, assurer la comprendre des parties prenantes en matière de SST et promouvoir les dispositions |  |

# Annexe 2 : Canevas de code de conduite

**OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE**

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l’entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS) [[4]](#footnote-4).

Il a pour objet de garantir que l’ensemble des employés, des gestionnaires et des dirigeants de *[l’Entreprise]* vivent et agissent conformément à ces valeurs, principes et bonnes pratiques suivant :

* les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
* les principales mesures en matière d’hygiène et de sécurité dans l’entreprise ;
* le respect des droits humains;
* le respect de l’environnement conformément au PGES-C;
* les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
* les mesures disciplinaires ;
* les formalités de son application.

Ce Code de bonne conduite s’applique sans restriction ni réserve à l’ensemble des salariés et apprentis de l’Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

**Article 1 – DE LA DISCIPLINE GÉNÉRALE**

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles de la LGT en vigueur en République de la Guinée Bissau.

Les Employés sont astreints à l’horaire arrêté par l’entreprise tel qu’affiché sur les lieux de travail et communiqué à l’Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi au jeudi de 7h 30 à 12h 30 et de 13h 30 à 16h 30 ; le vendredi de 7h30 à 12h00 et de 14h 00 à 16h00.

Toutefois, pour l’avancement du chantier, l’Entreprise peut demander au personnel d’effectuer des heures supplémentaires au-delà des huit (8) heures de travail journalier. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la LGT.

Les Employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par l’entreprise. Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l’heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n’est toléré.

Le travail du dimanche et des jours fériés n’est pas obligatoire. Toute personne ayant travaillé les dimanches et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par la LGT en République de la Guinée Bissau.

Le travailleur n’est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l’Entreprise.

Aucune absence injustifiée n’est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l’objet d’une autorisation préalable de la Direction. L’absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l’arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d’un mois sans justification valable.

***IL EST FORMELLEMENT INTERDIT*** aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu’au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l’autorité publique, de :

* tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
* avoir recourt aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de chantiers, et ce durant leur période d’engagement ;
* Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans[[5]](#footnote-5)
* Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service ;
* Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un-e- collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et/ou supérieur-e-s)
* avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
* attenter volontairement aux biens et intérêts d’autrui ou à l’environnement ;
* commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
* refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier pour sa bonne marche ;
* faire preuve d’actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d’imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d’autrui ou de l’Entreprise, à l’environnement ;
* avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d’hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, du COVID-19 et autres maladies transmissibles.
* quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
* introduire et diffuser à l’intérieur de l’entreprise des tracts et pétitions ;
* procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l’exercice du droit syndical ;
* introduire sans autorisation dans l’entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
* emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l’entreprise ;
* se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
* introduire dans l’entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
* divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l’exercice de ses fonctions ;
* garer les véhicules de l’Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
* quitter son poste de travail sans motif valable ;
* consommer de l’alcool ou être en état d’ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l’environnement ;
* signer des pièces ou des lettres au nom de l’entreprise sans y être expressément autorisé ;
* conserver des fonds appartenant à l’entreprise ;
* frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
* commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
* se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l’Entreprise ;
* utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l’entreprise ;

**Article 2 – DE L’HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

L’entreprise s’assure que le lieu de travail et son environnement (machine, équipement et procédés, agents chimiques…) ne met pas en danger l’intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d’accidents ou à améliorer les conditions de travail font l’objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à de l’eau potable, à des installations sanitaires (séparées pour les hommes et les femmes, avec la possibilité de verrouiller la porte de l’intérieur) et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

Le Personnel est tenu d’observer les mesures d’hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du Travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

L’Entreprise organise un service médical courant et d’urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l’effectif et au genre du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l’hôpital ou dans d’autres lieux appropriés, le cas échéant.

Ce centre de santé fournira aussi les soins d’urgence en matière de violences sexuelles [[6]](#footnote-6)commis sur les travailleurs-ses et/ou aux membres de la communauté. Le personnel dédié à cette tâche sera aussi formé sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s’assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l’organisation mondiale de la santé (OMS).

L’Entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l’affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l’ensemble du personnel y compris sous-traitants et prestataires

Les Équipements de Protection Collectives (EPC) de même que les matériels doivent être utilisés convenablement pour la réalisation de tâches prévues à cet effet.

***IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :***

**Pour l’Employé** : de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l’entreprise, chaque jour travaillé.

L’Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

***IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :***

* pénétrer et séjourner dans l’entreprise (dans le chantier ou atelier) en état d’ébriété ou sous l’effet de stupéfiants ;
* Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
* de faire pénétrer des professionnelles du sexe, des personnes non employées à des fins d’activités à caractère sexuel dans l’enceinte du chantier,
* fumer en dehors des locaux prévus par l’entreprise à cet effet ;
* détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
* transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l’entreprise ;
* se servir des véhicules de l’entreprise à d’autres fins que celles prévues par l’entreprise ;
* Se servir l’arrière des Pick up non aménagés pour le transport du personnel
* Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereuses sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
* provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l’entreprise, la personne responsable ;
* rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.
* De faire le travail forcé

**Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS**

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l’objet d’un traitement inhumain, cruel et dégradant sous aucune forme. Par conséquent, les actes de barbarie suivants sont sévèrement réprimés :

***De harcèlement moral***

Aucun Employé et apprenant de l’Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, une incitation aux révoltes susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d’altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Est donc passible d’une sanction disciplinaire tout Employé et apprenant de l’Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires qui aura commis de tels actes répréhensibles.

***Des violences physiques***

Aucun Employé et apprenant de l’Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l’endroit de tout être humain ou ses biens personnels.

***De proxénétisme, harcèlement et violences sexuels et pédophilie***

Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement sexuels, les exploitations et abus sexuels et les violences sexuelles contre les femmes, les hommes, la pédophilie et le respect des mœurs et coutumes des populations et des relations humaines d’une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement sexuel, abus et exploitations sexuels violences sexuelles, pédophilie en violation des dispositions suivantes : Déclaration 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l’élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l’utilisation des nouvelles technologies d’information pour abuser et/ou exploiter les enfants, la note circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l’autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

***De l’exploitation Économique et sexuelle des enfants***

Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : (i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l’utilisation des nouvelles technologies d’information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l’emploi l’exploitation économique et sexuelle des enfants sont strictement interdits au sein de l’entreprise.

**Article 4 – DU RESPECT DE L’ENVIRONNEMENT**

***IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :***

* transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d’espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l’Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
* s’adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d’espèces protégées et/ou d’espèces provenant d’aires protégées;
* abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
* de polluer volontairement l’environnement ;
* de faire preuve d’actes de négligence ou d’imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l’environnement.

Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

**Article 5 – DES DROITS DE LA DÉFENSE DES EMPLOYÉS**

***Des procédures disciplinaires :***

Hormis les cas des infractions considérées comme imprescriptibles par la loi. Les victimes de tout travailleur ont jusqu’à la fin du contrat d’un employé impliqué dans une infraction règlementaire pour agir. Cependant cette disposition est caduque dès que les infractions sont des délits ou des crimes au regard du cadre légal national. En ce moment, seuls les délais de prescriptions prévus par la loi nationale pour ces infractions seront appliqués

Aucune faute antérieure de plus de (3) trois ans à l’engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l’appui d’une nouvelle faute dûment commise.

Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l’énonciation des griefs qui la motive.

Toute sanction disciplinaire est précédée d’une convocation de l’Employé. Ce dernier peut se faire assister d’un Conseil de son choix lors de l’entretien.

Le droit de retrait du travailleur, en cas de danger immédiat pour son intégrité physique ou sa vie, doit être garanti par l’employeur.

**Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS**

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

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

| **Fautes** | **Sanctions** |
| --- | --- |
| Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine | Blâme |
| Mauvaise exécution du travail | Avertissement |
| Abandon du poste de travail sans motif | Avertissement |
| Refus d’obéir à un ordre du supérieur hiérarchique | Mise à pied de 1 à 3 jours |
| Introduction de marchandise dans le chantier pour vente | Mise à pied de 1 à 7 jours |
| Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail | Mise à pied de 1 à 8 jours |
| Etat d’ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l’environnement | Mise à pied de 8 jours |
| Absence non motivée d’une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours | Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu |
| Absence non motivée excédant 72 heures | Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d’absence |
| Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l’intérieur de l’établissement | Licenciement sans préavis |
| Vol | Licenciement sans préavis |
| Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail | Licenciement avec préavis |
| Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail, mais dans le cours de son contrat de travail | Licenciement sans préavis |
| Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail | Licenciement sans préavis |
| Atteintes volontaires aux biens et intérêts d’autrui ou à l’environnement dans les lieux de travail | Licenciement sans préavis |
| Refus de mise en application des procédures internes de l’Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie | Mise à pied de 15 jours |
| Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l’environnement | Licenciement sans préavis |
| Comportements négligents vis-à-vis des règles d’hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, du COVID-19 et autres maladies transmissibles | Licenciement sans préavis |
| Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail | Licenciement |
| Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de toute autre partie animale ou végétale issue d’espèces protégées au sens de la Convention de Washington (CITES), de l’Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale | Licenciement |
| Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement sexuel, Exploitation et abus sexuels et violences sexuelles sur les femmes, hommes, pédophilie, exploitation économique et sexuelle des enfants, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d’espèces protégées et/ou d’espèces provenant d’aires protégées, etc. | Mise à pied pour nécessité d’enquête qui pourrait être suivie de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être conforme au principe de la présomption d’innocence.  Les éléments caractéristiques de la faute pourraient être transmis aux services compétents de répression de l’Etat si tel est la volonté des victimes et/ou si cela est requis par le cadre légal du pays. |
| Toute autre faute non-prévue par le présent règlement | Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l’Entreprise pour qualification et proposition d’une sanction |

**Article 7 – FORMALITÉS ET DEPOT**

Le présent Code de bonne conduite a fait l’objet d’une présentation à tous les Employés et apprenants dans le chantier et atelier financés dans le cadre du Projet Energie de l’OMVG, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il a été également :

* communiqué à l’Inspection du Travail ;
* affiché à la base-vie de l’entreprise et dans les véhicules et engins.

Et un exemplaire remis à chaque Employé. Il en sera de même en particulier lors de chaque embauche.

Fait à […] le […]

**Annexe 3 : Documents de référence**

La gestion de la main d’œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales (NES 1 et NES 2) de la Banque mondiale, aux textes nationaux sur les conditions de travail et aux conventions de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l’Organisation des Nations Unies (ONU).

L’élaboration du présent PGMO s’est basée sur plusieurs documents pertinents dont en particulier :

* le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale ;
* la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale : Emploi et conditions de travail ;
* la Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) de la Banque mondiale : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
* la Norme Environnementale et Sociale 4 (NES 4) de la Banque mondiale : Santé et Sécurité des populations ;
* la Note d’orientation à l’intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
* la Note d’orientation à l’intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
* la Note d’orientation à l’intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS4/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
* la Note de bonnes pratiques – « Lutter contre l’exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d’investissement comportant de grands travaux de génie civil – 2ème édition » de la Banque mondiale ;
* le « Modèle Procédures de Gestion de la main-d’œuvre » de la Banque mondiale ;
* Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014 ;
* La Loi N° 2/1986 du 5 avril 1986 portant la Loi Générale du Travail (LGT) Guinée Bissau, Décret nº 02/2012 du 3 janvier 2012 portant sur obligation d’institutionnalisation du plan et responsables d’hygiène et de sécurité dans les entreprises
* le décret législatif no 1/97 sur le remplacement de l’Institut national d’assurance et de protection sociale par l’Institut national de prévoyance sociale (INPS) et le GUIBIS-Guinée-Bissau Assurances SARL (29 avril 1997) et la loi no 4/2007 instaurant le cadre juridique de protection sociale (3 sept. 2007) ;
* le décret no 4/80 sur l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles (6 fév. 1980) ;
* le décret législatif no 5/86 instaurant un régime de protection sociale (29 mars 1986),
* Le décret no 4/80 relatif à l’assurance obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles régit le droit des travailleurs (et des membres de leur famille) à réparation.
* Le décret réglementaire no 6/80 instaure différents types de prestations auxquelles un travailleur victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle a droit en fonction de son degré d’incapacité, et fixe les règles de détermination du salaire sur la base duquel la réparation est calculée.
* la loi no 4/2007 fixant le cadre juridique de la protection sociale de la population en instituant trois régimes: la protection sociale citoyenne à caractère non contributif; la protection sociale obligatoire, qui est un régime contributif couvrant tous les salariés (nationaux ou étrangers); et enfin le régime volontaire de sécurité sociale complémentaire.
* Arrêté Ministérielle Nº 1/2021 portant sur l’harmonisation salariale des personnels travaillent dans les projets financés par la Banque mondiale
* la Norme ISO 45001 version 2018 ;
* les Conventions de l'OIT et de l’ONU, notamment :
* les n°29 et 105 (travail forcé et abolition du travail forcé) ;
* le n°87 (liberté syndicale) ;
* le n°98 (droit d’organisation et de négociation collective) ;
* les n°100 et 111 (égalité de rémunération et discrimination) ;
* le n°138 (âge minimum) et le n°182 (pires formes de travail des enfants) ;

1. La décision peut impliquer la préparation d’un calendrier pour mettre en place la décision. Cela dépendra de chaque cas. [↑](#footnote-ref-1)
2. Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d’EAS / HS. [↑](#footnote-ref-2)
3. Aucune mention relative au sujet sensible ne sera mentionnée tant dans l’objet que dans le corps de la correspondance [↑](#footnote-ref-3)
4. Banque mondiale, Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d’investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018. [↑](#footnote-ref-4)
5. Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l’âge de l’enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l’enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse. [↑](#footnote-ref-5)
6. La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d’urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte [↑](#footnote-ref-6)