



REPUBLIQUE DU BENIN



MINISTÈRE DU CADRE DE VIE ET DES TRANSPORTS, CHARGE DU
DEVELOPPEMENT DURABLE (MCVT)

SOCIÉTÉ DES INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES ET DE L'AMÉNAGEMENT DU
TERRITOIRE (SIRAT)

PROJET DE MOBILITÉ URBAINE DURABLE DU GRAND NOKOUÉ
(PMUD-GN)

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (PGMO)



Janvier 2025

LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES

COVID-19	: Maladie à coronavirus 2019 ou Covid-19
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
DC	: Directeur de Cabinet
DGT	: Direction Générale du Travail
EAS	: Exploitation et Abus Sexuels
EPI	: Equipement de Protection Individuelle
FNRB	: Fonds National des Retraités du Bénin
FPI	: Financement de Projets d'Investissement
HS	: Harcèlement Sexuel
ME	: Ministère de l'Energie
MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
MTFP	: Ministère du Travail et de la Fonction Publique
MPD	: Ministère du Plan et du Développement
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PAG	: Programme d'Action du Gouvernement
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PV	: Procès-Verbal
SGM	: Secrétaire Général du Ministère
SIDA	: Syndrome D'immunodéficience Acquise
SNE	: Stratégie Nationale d'Electrification
SRT	: Service de la Règlementation du Travail
SST	: Santé Sécurité au Travail
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1: EFFECTIF PREVISIONNEL DES COMPETENCES DE DU POOL PMUD-GN	15
TABLEAU 2: RISQUES ET IMPACTS LIES A LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PMUD-GN	17
TABLEAU 3: IMPACTS POSITIFS ET MESURES DE BONIFICATION DE LA MAIN D'ŒUVRE	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES	2
LISTE DES TABLEAUX.....	3
DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS CLES	6
INTRODUCTION	Error! Bookmark not defined.
1. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET Contexte	9
1.1 <i>Contexte et justification du projet</i>	9
1.2 <i>Description du projet</i>	9
2. CONTEXTE ET OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)	11
2.1 <i>Contexte et justification de la mission de réalisation du PGMO</i>	11
2.2 <i>Objectif du PGMO</i>	11
2.3 <i>Champ d'application de la Norme Environnementale et Social n°2 de la Banque mondiale</i>	12
3. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	13
3.1 <i>Travailleurs directs du PMUD-GN</i>	13
3.1.1 Effectif prévisionnel et compétences à recruter au bénéfice de pool PMUD-GN ..	14
3.2 <i>Travailleurs contractuels</i>	15
3.3 <i>Employés des fournisseurs</i>	16
3.4 <i>Travailleurs migrants</i>	Error! Bookmark not defined.
4. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	17
4.1 <i>Évaluation des principaux risques/impacts négatifs liés à la main-d'œuvre</i>	17
4.2 <i>Evaluation des impacts positifs et mesures de bonifications liées à la main d'œuvre</i>	Error! Bookmark not defined.
5. APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	23
5.1 <i>Normes internationales du travail ratifiées par le Bénin</i>	23
5.2 <i>Législation du travail</i>	24
5.2.1. Aperçu général de la législation du travail : termes et conditions	24
5.2.2 Législation du travail : santé et sécurité au travail	27
5.2.3 Travail des enfants	Error! Bookmark not defined.
6. POLITIQUES ET PROCEDURES	32
7. DIRECTIVES A L'ENDROIT DU PROJET ET DE SES TRAVAILLEURS FACE A LA COVID-19	Error! Bookmark not defined.
7.1 <i>Prévention contre la propagation de la COVID-19 en entreprise</i> ..	Error! Bookmark not defined.
7.1.1 Mesures générales de prévention.....	Error! Bookmark not defined.

7.1.2	Mesures de prévention spécifiques à l'entreprise.....	Error! Bookmark not defined.
7.2		
7.2.1	Chômage technique.....	Error! Bookmark not defined.
7.2.3	Travail par roulement.....	Error! Bookmark not defined.
7.2.4	Anticipation du congé payé.....	Error! Bookmark not defined.
7.2.4	Redéploiement de personnel.....	Error! Bookmark not defined.
7.2.5	Télétravail.....	Error! Bookmark not defined.
7.2.6	Interruption collective du travail avec maintien de la rémunération.....	Error! Bookmark not defined.
8.	AGE POUR L'EMPLOI.....	34
9.	CAS DES TRAVAUX FORCES	Error! Bookmark not defined.
10.	MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES	38
10.1	<i>Règlement du conflit individuel de travail :</i>	45
10.2	<i>Règlement de conflit collectif</i>	46
11.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	48
11.1	<i>Employés des fournisseurs principaux</i>	49
11.2	<i>Mesures à prendre pour le traitement des plaintes ...</i>	Error! Bookmark not defined.
11.3	<i>Plaintes dites sensibles</i>	Error! Bookmark not defined.
11.4	<i>Options pour porter plainte</i>	Error! Bookmark not defined.
11.5	<i>Les comités de traitement de plaintes sensibles ...</i>	Error! Bookmark not defined.
11.6	<i>Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles</i>	Error! Bookmark not defined.
12	CONCLUSION	50
13	REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE :	51
14	ANNEXE.....	52

DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS CLES

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2).

Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet, des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1).

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y comprises populations locales (NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1).

Personnes défavorisées ou vulnérables : L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du Projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un Projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière (CES/Banque mondiale, page 19, note de bas de page 28).

Travailleur : Est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe 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 appelée employeur.

Travail forcé : c'est un 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 (loi 98- 004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Contrat de travail : C'est un accord de volonté 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 (Loi n°2017-05 du 29 août 2017, article 6).

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

Employeur : Est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant une rémunération.

Travailleurs directs « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Entre autres exemples de travailleurs directs, on peut citer des personnes employées ou recrutées par l'unité de gestion du projet (pool PMUD-GN) de l'Emprunteur pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet.

Travailleurs contractuels : 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.

Employés des fournisseurs principaux : 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.

Personne handicapée : Est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales (Art.32. du Code du travail). Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi (loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Accident de travail : C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux de construction et de réhabilitation des infrastructures, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.

Emploi des enfants : ensemble des activités qui privent les enfants de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental.

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

1. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET

1.1 Contexte et justification du projet

Le territoire du Grand Nokoué au cœur du système urbain national est bénéficiaire de la mission et du projet de mobilité urbain durable. La mission concernée sera réalisée dans le territoire du Grand Nokoué qui regroupe cinq (05) communes (Porto-Novo, Sèmè-Podji, Cotonou, Abomey-Calavi et Ouidah) et concentre 2,5 millions d'habitants (représentant 20% de la population) sur une superficie de 839 km². Ce dernier au cœur du système urbain national en termes d'activité économique et de création de richesses, concentre les problématiques et les défis à relever en termes d'amélioration du cadre et des conditions de vie des populations.

L'un des défis à relever sur ce territoire est le transport intra-urbain et inter-urbain. En effet, le déplacement des populations de Porto Novo, Sèmè-Podji, Abomey Calavi et Ouidah vers Cotonou et à l'intérieur de Cotonou se fait avec un parc de véhicules vétuste, majoritairement constitué de véhicules à deux roues (zémidjans) et les mini bus (Tokpa-tokpa) et sur un réseau routier insuffisant, peu densifié et en mauvais état. Cette situation est exacerbée par les camions gros porteurs transportant des marchandises en direction du port de Cotonou vers l'intérieur du pays et vers les pays de l'hinterland. Cette dynamique urbaine et interurbaine a pour conséquence, une forte pollution atmosphérique, source de l'augmentation des affections respiratoires dans le Grand Nokoué. L'accélération du développement urbain dans les villes de Porto Novo et d'Abomey Calavi au cours de ces dernières années mérite une attention particulière en termes de service urbain notamment la mobilité et le développement du transport fluvial.

Le PMUD-GN vient alors comme une initiative pour inverser la tendance actuelle et améliorer la mobilité urbaine. Depuis 2016, le Gouvernement à travers le PAG 1 et 2 a initié des projets pour adresser durablement les problèmes de développement des villes en matière d'accès des populations aux services publics. Le PMUD-GN initié par le gouvernement avec l'appui technique et financier de la banque mondiale en fait partie. Elle a pour objectif d'améliorer la mobilité dans le GN à court, moyen et à long terme.

1.2 Description du projet

Le Projet de Mobilité Urbaine Durable dans le Grand Nokoué (PMUD-GN) au Bénin est structuré autour de cinq (05) composantes présentées comme suit :

Composante 1 : Amélioration de la gouvernance du secteur de la mobilité urbaine.

Sous-composante 1.1 : Développement d'une stratégie de mobilité urbaine durable et d'un plan de management du fret pour le Grand-Nokoué ;

Sous-composante 1.2 : Création et opérationnalisation d'une autorité organisatrice de la mobilité urbaine dans le Grand- Nokoué ;

Sous-composante 1.3 : Mise en place des mécanismes de financement pour le secteur de la mobilité urbaine.

Composante 2 : Professionnalisation des opérateurs de transport artisanal, Sécurité routière et sécurité sur voie d'eau.

Sous-composante 2.1 : Professionnalisation des opérateurs de transport artisanal

Sous-composante 2.2 : Sécurité routière

Sous-composante 2.3 : Sécurité sur voies navigables (transport lacustre).

Composante 3 : Amélioration des conditions de mobilité urbaine

Sous-composante 3.1 : Introduction de services de transport public par bus et par bateaux

- Assistance technique sur la modernisation du transport public (terrestre et lacustre) ;
- Planification d'un système de service de transport public hiérarchisé et multimodal (transport en commun par voies terrestres et navigables, desserte et services du premier/du dernier kilomètre) au niveau du G-Nokoué.
- Fourniture de services de transport public par bus efficaces le long des deux corridors de mobilité prioritaires (compris Abomey Calavi - Cotonou et Ouidah - Sèmè-Podji).
- Fourniture de services de transport public par voies navigables (service de transport public sur le lac Nokoué) sur les tronçons Cotonou-Porto Novo et Cotonou - Abomey Calavi, avec des gares capacitaires et modernes à Cotonou, Porto Novo et Abomey Calavi.

Sous-composante 3.2 : Mise en place d'infrastructures soutenant la mobilité urbaine durable et multimodal

- Amélioration des infrastructures de transport terrestre en faveur de la mobilité urbaine dans le GN ;
- Aménagement des infrastructures de transport lacustre en faveur de la mobilité urbaine dans le GN ;
- Amélioration de la gestion du trafic le long des corridors de mobilité prioritaires, déploiement de systèmes de transport intelligents (STI) ;
- Assistance technique pour la définition et la mise en œuvre de la politique, la stratégie, l'application et la gestion du réseau routier, du stationnement et de la sécurité routière.

Composante 4 : Electrification des deux-roues

Sous-composante 4.1 Assistance technique sur la planification d'une stratégie de renouvellement de la flotte de motos-taxis (phase pilote)

Sous-composante 4.2 : Déploiement d'une flotte de motos-taxis électriques dans le Grand Nokoué ;

Sous-composante 4.3 : Structuration d'une filière industrielle locale pour la mobilité électrique.

Composante 5 – Renforcement des capacités et gestion de projet.

Sous-composante 5.1 : Gestion du projet

Sous-composante 5.2 : Renforcement des capacités

Sous-composante 5.3 : Assistance à la maîtrise d'ouvrage auprès de la cellule d'exécution de projet

La mise en œuvre du projet va nécessiter l'élaboration et l'application d'un certain nombre d'instruments de sauvegarde environnementale et sociale, exigés dans le cadre des projets financés par la Banque mondiale dont l'une la Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

2. CONTEXTE ET OBJECTIF DU DOCUMENT DE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

2.1 Contexte et justification de la mission de réalisation du PGMO

Par la nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de la mise en œuvre du PMUD-GN, en perspective d'exécution du projet dans les cinq (5) communes du Grand-Nokoué, ledit projet est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux élevés. Systématiquement certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale sont déclenchées et sont applicables au projet afin de prévenir les risques et atténuer les impacts négatifs qui pourraient découler de la mise en œuvre du projet sur l'environnement et la population. Il s'agit de la NES 1 « Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux » ; NES 2 « Emploi et conditions de travail » ; NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution » ; NES 4 « Santé et sécurité des populations » ; NES 5 « Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire » ; NES 6 « Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques » ; NES 8 « Patrimoine culturel » et NES 10 « Mobilisation des parties prenantes et information ».

Conformément aux dispositions du Cadre Environnemental et Social, le Gouvernement du Bénin se doit de préparer les instruments de sauvegarde environnementale et sociale suivants : (i) un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) ; (ii) un Cadre de Politique de Réinstallation (CPR) ; (iii) une Procédure de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) et (iv) un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) intégrant un mécanisme de gestion des plaintes (MGP). Ces instruments seront préparés, revus et validés à la fois par le Gouvernement du Bénin et la Banque mondiale.

C'est dans ce contexte et conformément aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale relative à l'emploi et aux conditions de travail (NES 2) que la présente Procédure de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) a été élaborée par le Gouvernement de la République du Bénin. L'enjeu est de garantir, au niveau communautaire et sanitaire, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du projet.

2.2 Objectif du PGMO

L'objectif du PGMO est d'établir des procédures de gestion de la main-d'œuvre, conformes aux conventions internationales signées par le Bénin, à la législation nationale et à la NES 2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale.

De façon spécifique le PGMO vise à :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément

à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants¹.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre s'appliquent à tous les travailleurs directs du projet y compris les consultants, les employés et les principaux fournisseurs. Toutefois, avant le démarrage de leurs activités, les principaux fournisseurs devront fournir une procédure de gestion de leur personnel. Les procédures de gestion de la main d'œuvre seront réévaluées, révisées et mises à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités du Projet.

Il faut noter que la législation béninoise en termes de réglementation et de texte de lois ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre, mais les projets financés ou cofinancés par la Banque mondiale l'exigent pour ceux qui sont soumis à la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES).

2.3 Champ d'application de la Norme Environnementale et Social n°2 de la Banque mondiale

Le champ d'application de la NES n° 2 dépend du type de relation qui lie l'Emprunteur aux travailleurs du projet. On entend par « travailleur du projet » :

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

La NES n°2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, journaliers, saisonniers et migrants.

3- GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Ce chapitre décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet envisage employer directement ou par une partie tierce, détermine la nature de la relation qui lie l'employeur au travailleur du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels, les compétences requises et autant que possible, le calendrier des besoins de la main d'œuvre sur la base des informations disponibles.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PMUD-GN, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises.

Dans sa phase de mise en œuvre trois types de travailleurs définis suivants la NES 2 seront recrutées il s'agit de :

- Travailleurs directs ;
- Travailleurs contractuels ;
- Employés des fournisseurs principaux

3.1 Travailleurs directs du PMUD-GN

Est considérée comme « travailleur du projet » : toute personne employée directement par le projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;
- agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail) ;
- agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- agents des entreprises en sous-traitance ou migrants.

Le Ministère de l'Économie et des Finances assure la mobilisation du financement au nom du gouvernement et coordonne l'ensemble des opérations de mise en œuvre. Le Ministère du Cadre de Vie et des Transports en charge du développement durable (MCVT) : Il assure la maîtrise d'ouvrage du projet de part son portefeuille. Communes du Grand Nokoué (Abomey Calavi, Cotonou, Ouidah, Porto Novo et Sèmè Podji) : Elles sont les bénéficiaires du projet. Elles accueillent les infrastructures ainsi que le nouveau système de transport en commun terrestre et sur voie d'eau. D'autres acteurs sont aussi impliqués compte tenu des activités retenues. Il s'agit de :

- Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique (MISP) ;
- Ministère du Numérique et de la Digitalisation (MND) ;
- Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines (MEEM) ;
- Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) ;
- Ministère de la Décentralisation et de la Gouvernance Locale (MDGL).

LE COMITE TECHNIQUE (COTECH)

Le Comité Technique (COTECH) est chargé de passer en revue les progrès et la performance du Projet et de fournir une assurance qualité sur les aspects techniques du projet. Le COTECH est composé des structures ci-après :

- La Direction Générale du Développement Urbain (DGDU) ;
- La Direction Générale du Financement et du Développement (DGFD) ;
- La Direction du Transport Terrestre et Aériens (DTTA) ;
- La Direction des Affaires Portuaires, Maritimes et Fluvio-lagunaire (DAPMF) ;
- Le Centre National de Sécurité Routière (CNSR) ;
- L'Agence Nationale des Transports Terrestres (ANaT) ;
- L'Agence pour le Développement intégré de la zone Économique du Lac Ahémé et de ses Chenaux (ADELAC) - La Caisse Autonome de Gestion de la Dette (CAGD) ;
- L'Unité d'Appui Stratégique du Ministère de l'Économie et des Finances (USMEF)
- La Société des Infrastructures Routières et de l'Aménagement du Territoire (SIRAT) ;

Le COTECH est présidé par la Direction Générale du Développement Urbain (DGDU).

Il est possible que des migrants soient recrutés dans le Grand Nokoué pour travailler sur le projet. Le Code du Travail au Bénin (Article 26) stipule que tout étranger ne peut exercer une activité salariée qu'avec un contrat à durée déterminée. Un processus d'embauche sans discrimination sera mis en place, garantissant l'égalité des chances et un traitement équitable. Aucune discrimination ne sera tolérée concernant le recrutement, la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation, les missions, la promotion, le licenciement, le départ à la retraite ou les mesures disciplinaires.

3.1.1 Effectif prévisionnel et compétences à recruter au bénéfice du Pool PMUD-GN

Le personnel du pool PMUD-GN sera composé de cadres dont les agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. Il s'agit d'un total prévisionnel de onze (11) agents basé a Cotonou, tel que présenté dans le tableau ci-dessous (Tableau 1).

L'effectif des agents des entreprises qui seront recrutés pour exécuter les travaux du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape. Il

Tableau 1: Effectif prévisionnel des compétences du pool PMUD-GN

N° D'ORDRE	DENOMINATION DU POSTE	QUANTITE
1	Coordonnateur	01
2	Spécialiste en passation des marchés (SPM)	01
3	Ingénieurs projet (Spécialiste en transport et mobilité urbaine)	01
4	Ingénieurs génie civil et Ouvrages d'Art	02
5	Architecte-urbaniste	01
6	Expert en Sauvegarde Environnementale	01
7	Expert en Sauvegarde Sociale et Genre	01
8	Spécialiste en communication	01
9	Responsable en Suivi-évaluation	01
10	Comptable	01
Total	-	11

Source : Données de la SIRAT, IRC 2024

La réalisation de certaines études techniques spécifiques y compris les études environnementales et sociales nécessitera la mobilisation ponctuelle de spécialistes, de consultants ou bureaux de d'études. La sélection des consultants se fera conformément aux « Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

3.2 Travailleurs contractuels

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.

Le Pool PMUD-GN est responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et de 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.

3.3 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.

Le pool PMUD-GN 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, le pool PMUD-GN 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.

4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

4.1 Évaluation des principaux risques/impacts négatifs liés à la main-d'œuvre

Les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet sont identifiés à travers les activités décrites dans le tableau n°2 ci-dessous.

Tableau 2: Risques liés à la main d'œuvre et les mesures d'atténuation dans le cadre du PMUD-GN

ACTIVITE / FACTEURS DE RISQUES	PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE
COMPOSANTES	
<p>Composante1 : Amélioration de la gouvernance du secteur de la mobilité urbaine</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Risques psychosociaux et conflits sociaux - Rejet de la stratégie si elle n'est pas inclusive ou adaptée aux besoins des populations. - Déplacement forcé : Certaines populations pourraient être déplacées. - Risque de non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Risques organisationnels et humains - Stress et surcharge de travail pour les équipes - Risques liés aux conflits sociaux - Tensions avec les acteurs informels. Si l'autorité met en œuvre des mesures perçues comme contraignantes (par exemple, interdiction de certains moyens de transport ou augmentation des tarifs), cela pourrait entraîner des manifestations ou des oppositions ❖ Risques de santé et de sécurité au travail <ul style="list-style-type: none"> - Risques pour les travailleurs de terrain - Agressions et incivilités : Les agents chargés de faire respecter les règles de mobilité ou de réguler le transport informel pourraient être victimes d'agressions ou d'incivilités ❖ Risques liés à la santé ❖ Risques sociaux et psychosociaux <ul style="list-style-type: none"> - Stress et charge psychosociale
<p>Composante 2 : Professionnalisation des opérateurs de transport artisanal, Sécurité routière et sécurité sur voie d'eau</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accident de la route : Risque accru d'accidents en raison de la fatigue, de la vitesse excessive, ou d'une conduite imprudente ; - Naufrages : risque de chavirement ou de naufrage en raison de conditions météorologiques défavorables ou d'une surcharge ; - Manque de formation des opérateurs, entraînant des accidents ou des erreurs d'exploitation - Risques de conflits sociaux - Risques de VBG/EAS/HS <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Risques liés à la santé <ul style="list-style-type: none"> - Accidents corporels : Les accidents de la route entraînent des blessures parfois graves, des handicaps permanents ou des décès. - Stress et fatigue - Pollution de l'air : Les émissions de gaz d'échappement contribuent à des maladies respiratoires et cardiovasculaires ❖ Risques liés à la sécurité <ul style="list-style-type: none"> - Infractions et comportements à risque : Excès de vitesse, conduite en état d'ivresse ou sous l'effet de drogues, non-respect des priorités ou des distances de sécurité. - Infrastructure inadaptée : Routes mal entretenues, signalisation absente, mauvais éclairage, - Manque d'équipements : L'absence de ceintures de sécurité, de casques. ❖ Risques environnementaux

ACTIVITE / FACTEURS DE RISQUES	PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE
COMPOSANTES	
	<ul style="list-style-type: none"> - Pollution atmosphérique : Les véhicules motorisés émettent du CO₂, des particules fines et des oxydes d'azote, - Pollution sonore : Les nuisances sonores liées au trafic routier affectent les écosystèmes et le bien-être humain (stress, troubles du sommeil). - Détérioration des sols : Les rejets d'hydrocarbures ou l'abrasion des pneus peuvent contaminer les sols et les nappes phréatiques <ul style="list-style-type: none"> ❖ Risques pour la santé <ul style="list-style-type: none"> - Accidents corporels - Fatigue et stress des équipages le stress et la fatigue des personnels de bord. - Exposition à des produits toxiques : Lors du transport de marchandises dangereuses (hydrocarbures, produits chimiques), ❖ Risques sanitaires liés à l'eau contaminée : L'utilisation ou le contact avec une eau polluée par les hydrocarbures, les déchets ou les produits chimiques ❖ Risques pour la sécurité <ul style="list-style-type: none"> - Collisions entre embarcations - Chavirements : Une surcharge des embarcations ou des conditions météorologiques défavorables (vents violents, vagues importantes) peuvent provoquer des chavirements. - Incendies ou explosions à bord : Lors du transport de carburants ou de produits inflammables, - Défaillances techniques : Des pannes mécaniques ❖ Risques environnementaux <ul style="list-style-type: none"> - Pollution des eaux : Les déversements accidentels d'hydrocarbures, huiles ou produits chimiques polluent gravement les écosystèmes aquatiques. - Le rejet de déchets solides ou liquides (eaux usées, plastiques) contribue à la dégradation des milieux naturels. - Perturbation des écosystèmes : Le trafic fluviale peut causer des perturbations pour la faune et la flore aquatiques (destruction des habitats). - Erosion des berges : Les vagues générées par les embarcations peuvent entraîner l'érosion des rives et des berges. - Émissions atmosphériques : Les embarcations motorisées émettent du CO₂, des oxydes d'azote (NOx) contribuant à la pollution de l'air et au changement climatique. - Introduction d'espèces invasives
<p>Composante 3 : Amélioration des conditions de mobilité urbaine</p>	<p>Risques environnementaux Transport par bus :</p> <p>Émissions polluantes</p> <p>Pollution sonore :</p> <p>Risques environnementaux Transport par bateaux :</p> <p>Pollution de l'eau :</p> <p>Perturbation des écosystèmes marins et lacustres</p> <p>Émissions atmosphériques</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Risques liés à la santé <ul style="list-style-type: none"> - Exposition aux polluants, durant la transition : Si le remplacement des motos existantes est progressif, l'utilisation continue de motos polluantes à moteur thermique peut prolonger l'exposition aux émissions toxiques (CO₂, particules fines, NOx),

ACTIVITE / FACTEURS DE RISQUES	PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE
COMPOSANTES	
<p>Composante 4 : Electrification des deux-roues</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des batteries : Une manipulation inappropriée des batteries lithium-ion des motos électriques (usagées ou endommagées) peut entraîner des risques d'exposition à des substances toxiques. - Santé des conducteurs et usagers : Effets ergonomiques : - Risques sanitaires dans les zones de recharge : - Risques liés à la sécurité - Adaptation des conducteurs : Les conducteurs habitués aux motos thermiques pourraient avoir des difficultés à s'adapter aux nouvelles motos électriques, ce qui pourrait augmenter le risque d'accidents pendant la période de transition. - Sécurité incendie : Les batteries lithium-ion présentent un risque accru d'incendie ou d'explosion en cas de surcharge, de choc mécanique ou de court-circuit. <p>❖ Risques environnementaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des déchets des motos thermiques - Déchets dangereux : Le remplacement des motos thermiques peut générer une grande quantité de déchets. <hr/> <p>Risques liés à la santé</p> <p>Production des batteries, la fabrication de batteries lithium-ion implique l'utilisation de substances toxiques (lithium, cobalt, nickel, électrolytes)</p> <p>Risque de pollution sonore :</p> <p>Déchets industriels</p> <p>Risques liés à la sécurité</p> <p>Risque d'incendies ou explosions</p> <p>Accidents de travail : Les ouvriers exposés à des équipements lourds, à des machines automatisées ou à des environnements chimiques risquent des blessures graves (coupures, brûlures, inhalation de gaz toxiques).</p> <p>Risques environnementaux</p> <p>Rejets de gaz et déchets toxiques</p> <p>Fin de vie des batteries, les batteries usagées représentent un risque majeur si elles ne sont pas correctement recyclées. Elles peuvent libérer des métaux lourds et des substances toxiques dans les sols et les eaux souterraines, aggravant la pollution locale.</p>
<p>Composante 5 – Renforcement des capacités et gestion de projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale - Stress et violence au travail - Dégradation des conditions de santé et de sécurité au travail - Des conditions de travail dangereuses ou malsaines - De situations de danger grave et imminent - <i>Conflits entre les populations et les travailleurs du Projet</i> - <i>Accidents liés à l'utilisation des outils et équipements ou développement de maladies professionnelles</i> <hr/> <p>Risques pour la santé</p> <p>Augmentation des charges physiques et mentales :</p>

ACTIVITE / FACTEURS DE RISQUES	PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'OEUVRE
COMPOSANTES	
	<p>Accrues, conduisant à des douleurs musculo-squelettiques ou à des blessures physiques.</p> <p>Stress mental : Les attentes liées à des performances supérieures, à des délais serrés peuvent générer du stress, de l'anxiété et, à long terme du burn-out.</p> <p>Exposition à des risques sanitaires accrus :</p> <p>Risques Propagation de maladies</p> <p>Risques pour la sécurité</p> <p>Accidents liés à l'utilisation de nouveaux équipements ou infrastructures :</p> <p>Non-respect des normes de sécurité :</p> <p>Augmentation des risques liés aux environnements de travail : Une intensification des opérations peut rendre l'environnement de travail plus dangereux, avec un accroissement des déplacements de machines, du trafic (dans les transports), ou des manipulations manuelles.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Risques liés à la santé - Stress et surcharge des équipes : Pression psychologique ❖ Risques liés à la sécurité : Manque de protocoles de sécurité ❖ Risques technologiques ❖ Risques environnementaux : Pollution liée aux déplacements - Utilisation intensive des ressources - Production de déchets dangereux - Dégradation des infrastructures

Source : Note conceptuelle du PMUD-GN 2024.

Le tableau 3 fait la synthèse des risques auxquels pourrait être exposée la main-d'œuvre et les mesures d'atténuation pour les gérer adéquatement.

Tableau 3 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre et mesures d'atténuation

Risques	Mesures d'atténuation
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Risque d'accident de la route : Risque accru d'accidents en raison de la fatigue, de la vitesse excessive, ou d'une conduite imprudente ; ❖ Naufrages : risque de chavirement ou de naufrage en raison de conditions météorologiques défavorables ou d'une surcharge ; ❖ Manque de formation des opérateurs, entraînant des accidents ou des erreurs d'exploitation ❖ Risques de conflits sociaux ❖ Risques de VBG/EAS/HS ❖ Risques liés à la santé 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Éducation à la sécurité routière : <ul style="list-style-type: none"> - Organiser des campagnes pour sensibiliser les usagers aux comportements responsables, comme le respect des limites de vitesse, l'utilisation des passages piétons et la prudence envers les cyclistes. - Former les enfants et les jeunes aux bases de la sécurité routière dans les écoles. - Formation et sensibilisation : Former les conducteurs sur l'utilisation des motos électriques, Sensibiliser les techniciens et gestionnaires des stations de recharge aux protocoles de sécurité sanitaire et de gestion des batteries. - Qualité de l'air : Accélérer le retrait des motos thermiques les plus polluantes pour réduire l'exposition

Risques	Mesures d'atténuation
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Exposition aux polluants, aux émissions toxiques (CO₂, particules fines, NOx), ❖ Gestion des batteries : ❖ Santé des conducteurs et usagers : Effets ergonomiques qui pourraient provoquer des douleurs ou des blessures musculo-squelettiques. ❖ Risques sanitaires dans les zones de recharge : ❖ Risques liés à la sécurité ❖ Adaptation des conducteurs : Les. ❖ Vitesse excessive. ❖ Sécurité incendie : ❖ Vols et vandalisme : Les motos électriques, étant plus coûteuses et technologiquement avancées, pourraient être davantage ciblées par des vols ou des actes de vandalisme. 	<p>prolongée aux émissions. Établir des stations de recharge bien ventilées et sécurisées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infrastructure adaptée : Développer des pistes dédiées pour les motos-taxis afin de limiter les conflits avec d'autres usagers. - Installer des stations de recharge accessibles et bien éclairées pour assurer la sécurité des conducteurs. - Sécurité des batteries : Mettre en place des normes strictes pour la gestion des batteries ; - Former les techniciens sur la manipulation sécurisée et le stockage des batteries. - Suivi des conducteurs : Organiser des formations obligatoires sur la conduite sécurisée des motos électriques.
<ul style="list-style-type: none"> - Risques environnementaux - Gestion des déchets des motos thermiques - Déchets dangereux : Le remplacement des motos thermiques peut générer une grande quantité de déchets. - Production des batteries, la fabrication de batteries lithium-ion implique l'utilisation de substances toxiques (lithium, cobalt, nickel, électrolytes) - Pollution sonore : - Déchets industriels 	<p>Bonne Gestion des motos thermiques usagées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un système de collecte et de recyclage des anciennes motos, en collaboration avec des entreprises spécialisées. - Valoriser certains composants (métaux, plastiques) pour réduire les déchets. - Gestion des batteries : - Mettre en place un programme national ou régional de recyclage des batteries pour éviter leur accumulation et leur impact sur l'environnement. - Collaborer avec des fournisseurs qui garantissent une chaîne d'approvisionnement responsable des matériaux.
<p>Risques psychosociaux : stress, conflits sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel - Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs - Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun - Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs - Former le personnel à la gestion du stress <p>Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et sur son droit de retrait</p>
<p>Risques techniques et opérationnels</p> <p>Risques liés à l'infrastructure</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation : Capacités techniques pour les opérateurs, conducteurs et techniciens sur la manipulation et maintenance des motos électriques. - Sécurisation : Bornes de recharge conformes, EPI (gants isolants, lunettes). - Entretien : Planification stricte de la maintenance des batteries et véhicules. - Accompagnement social : Sensibilisation et intégration progressive des opérateurs informels
<p>Risque de non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporation des conditions de travail établies dans la législation nationale dans les contrats avec les entreprises

Risques	Mesures d'atténuation
	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises doivent incorporer les conditions de travail dans les contrats de travail - Formation sur les conditions de travail fournie aux travailleurs de manière régulière par l'entreprise sous la supervision du pool PMUD-GN <p>Accès au mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs</p>
<p>Risques d'accidents de travail et de développement des maladies professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Doter les ouvriers des Equipements de Protection Individuels (EPI) et en exiger le port permanent - Sensibiliser les ouvriers sur les risques d'accidents de travail - Concevoir et mettre en place des protocoles pour traiter les accidents et les situations d'urgence
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Risques liés à la sécurité ❖ Risque d'incendies ou explosions ❖ Accidents de travail : Les ouvriers exposés à des équipements lourds, à des machines automatisées ou à des environnements chimiques 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Contrôle des expositions : <ul style="list-style-type: none"> - Fournir des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés (masques, gants, protections auditives) et former les employés sur leur utilisation. ❖ Hygiène industrielle : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des protocoles stricts pour la manipulation des produits chimiques et le nettoyage des zones de travail. <p>Effectuer des contrôles réguliers de la qualité de l'air et de l'eau autour des sites industriels</p>
<p>Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogue avec les communautés locales : Informer et impliquer les populations dans le projet - Assurer une redistribution des bénéfices économiques, - Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : - Sensibiliser les travailleurs sur le respect des dispositions du code de bonne conduite, des us et coutumes qui ne violent pas les droits Humains dans les différentes zones - Elaborer, diffuser et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires - Faire signer le code de bonne conduite à tout le personnel d'un chantier à l'issue des séances de sensibilisation
<p>Risques d'accidents de travail et de développement des maladies professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Doter les ouvriers des Equipements de Protection Individuels (EPI) et en exiger le port permanent - Sensibiliser les ouvriers sur les risques d'accidents de travail - Concevoir et mettre en place des protocoles pour traiter les accidents et les situations d'urgence ; - Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs du Projet et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS-HS, les MST, le VIH /SIDA, les grossesses non désirées et la - Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires qui prenne en compte les mesures d'hygiène, santé et sécurité. - Inclure les clauses environnementales et sociales applicables dans les contrats

Source des données : Mission d'élaboration du PGMO, octobre 2024

2 5- APERCU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

Cette section donne un aperçu des conventions internationales ratifiées, de la législation nationale du travail en République du Bénin et porte sur les termes et conditions de travail.

5.1 Normes internationales du travail ratifiées par le Bénin

Le Bénin est membre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) depuis le 14 décembre 1960. Il a ratifié huit (8) conventions fondamentales, deux (2) conventions de gouvernance (prioritaires) et vingt-deux (22) conventions techniques de l'OIT.

Sur les 32 Conventions ratifiées par Bénin, 27 sont en vigueur, 3 conventions (C005, C033, C147) ont été dénoncées,

2 instruments abrogés (C004, C041) à la date où ce document de PGMO du PMUD-GN est élaboré.

❖ Les conventions fondamentales sont :

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 12 décembre 1960) ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 12 décembre 1960) ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée 16 mai 1968) ;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée 16 mai 1968) ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée 22 mai 1961) ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée 22 mai 1961) ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 11 juin 2001) ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 06 nov. 2001).

❖ Les conventions de gouvernance (prioritaires) sont :

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratifiée 11 juin 2001),
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (ratifiée 11 juin 2001).

❖ Les conventions techniques sont :

- Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919 (ratifiée 12 déc. 1960). Pas en vigueur et dénonciation automatique le 11 juin 2002 par convention C138 ;
- Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 (12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 (ratifiée 12 déc. 1960) ;

- Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928(ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 (ratifiée 12 déc. 1960). Pas en vigueur et dénonciation automatique le 11 juin 2002 par convention C138 ;
- Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934 (ratifiée 12 déc. 1960). Pas en vigueur. Convention abrogée par décision de la Conférence Internationale du Travail à sa 106^{ème} session (2017) ;
- Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 a accepté les Parties V, VI, VII, VIII, IX et X. (ratifiée 14 juin 2019) ;
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971(ratifiée 11 juin 2001) ;
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (ratifiée 11 juin 1980)
- Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 (ratifiée 11 juin 2001) ;
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 (ratifiée 10 janv. 2012) ;
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 (ratifiée 10 nov. 1998) ;
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Durée du congé de maternité : 14 semaines (ratifiée 10 janv. 2012)

5.2 Législation du travail

5.2.1. Aperçu général de la législation du travail : termes et conditions

Le cadre législatif du travail est l'ensemble des lois qui régissent le droit du travail. Elle peut être élaborée soit sur la base des conventions collectives, des dispositions particulières, comme c'est le cas pour certaines entreprises au Bénin, soit l'initiative de l'autorité politique parlementaire ou gouvernementale. La législation du travail est donc le droit du travail, la notion de la législation impliquant l'intervention législative de l'autorité et le droit de travail pouvant être créé en dehors de la loi. La législation nationale du travail en matière d'emploi au Bénin pertinente au projet est ci-après :

- loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique ;
- loi n° 2015-20 du 2 avril 2015 portant statut spécial des personnels des forces de sécurité publique et assimilées ;
- loi n° 2015-19 du 2 avril 2015 modifiant et complétant la loi n° 86-014 du 26 septembre 1986 portant code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- loi n° 2015-08 du 23 janvier 2015 portant Code de l'enfant en République du Bénin ;
- loi n°2018-35 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la Fonction publique en République ;
- loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;

- loi n°97-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ;
- Loi n° 2011-26 du 9 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes
- Les textes d'application des lois susmentionnées (Décrets et arrêtés) dont notamment :
 - ✓ Décret N° 2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ;
 - ✓ Arrêté n° 54/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées ;
 - ✓ Arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
 - ✓ Arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
 - ✓ Arrêté n°136/ MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 03 avril 2006 fixant les conditions d'affichage de la qualité de tâcheron et des coordonnées de l'entrepreneur aux lieux de travail.
- Convention Collective Générale du Travail du 30 décembre 2005.
- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet.
- Textes applicables en matière de sécurité et santé au travail.

Les agents de l'Etat sont régis par la loi 2015 -18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires. Cette loi a été modifiée et complétée par la loi n°2018-35 qui vient clarifier les conditions de licenciement ou de révocation des personnels de la fonction publique.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par loi n°97-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin. Cette loi fixe les conditions de la procédure d'embauche de placement de la main d'œuvre et de la résilience du contrat de travail en en république du Bénin.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

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

Le terme travail forcé 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. Selon les

dispositions de l'article 3 du Code du Travail de la République du Bénin, « le travail forcé est interdit de façon absolue. » Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et 105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République du Bénin (Cf. III.).

Nul ne peut y recourir sous aucune forme, notamment 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.

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

La convention collective et le Code du Travail reconnaissent des droits spécifiques aux femmes travailleuses. Il est fait obligation à l'employeur de muter la femme enceinte à un autre poste si le travail actuel l'expose à certains facteurs de risque particulier pouvant affecter le développement harmonieux de l'enfant. Le Décret N° 2011-29 du 31 janvier 2011 portant travaux dangereux du Ministère du Travail et du Ministère de la Santé est censé réglementer les travaux exclus pour les travailleuses, les mineurs et les femmes enceintes mais cette législation filiale ne pouvait pas être située. La femme travailleuse ne peut pas être licenciée durant sa grossesse.

Il n'y a aucune disposition spécifique dans le droit du travail en ce qui concerne le droit d'un travailleur de retourner au même poste après avoir profité de son congé de maternité. Cependant, il est mentionné que le travailleur ne peut pas être licencié pendant la durée de son congé de maternité ce qui implique que le droit de retourner au travail est implicitement garanti par la loi.

Le Projet se conformera également aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables

qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants.

Pour les consultants, des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de Projets d'investissement (FPI) de juillet 2016, s'appliquent.

5.2.2 Législation du travail : santé et sécurité au travail

Les travailleurs du projet devraient être protégés contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Les mesures SST conformes à la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, seront élaborées et appliquées une fois les membres du pool PMUD-GN recrutés. s'agissant des questions ci-après :

a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;

b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;

c) formation des travailleurs du projet et conservation des procès-verbaux correspondants. L'employeur est tenu d'organiser une formation appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, ceux qui ont changé de poste ou de technique et ceux qui reprennent le travail après un arrêt de travail pour une période de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail ;

d) consignation par écrit des notifications d'incidents et accidents y compris ceux relatives aux allégations de VBG (EAS/HS) et de VCE, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;

e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin¹⁹ ; et

f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et les Collectivités Locales, la loi portant Statut de la Fonction Publique dispose d'une part que l'obligation de sécurité et de santé incombe soit à l'Etat, soit aux collectivités territoriales et d'autre part prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'Etat organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, la loi prévoit l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies (CT, Art 182). C'est ainsi qu'il fixe dans le Code du Travail, les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (CT Art 187 à 191). Les textes d'application dont l'arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail et l'arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 précisent les attributions, l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail.

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 Santé et Sécurité au Travail, 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.

Tout employeur est tenu d'organiser un service de santé au travail et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail.

Lorsque les risques spéciaux du travail exigent l'utilisation de vêtements ou d'équipement de protection, ceux-ci doivent être fournis, nettoyés et entretenus par l'employeur sans aucun frais pour le travailleur qui les utilise. Toutes les fois que cela sera nécessaire, l'employeur doit mettre à la disposition des ouvriers un nombre suffisant de masques pour la protection des organes respiratoires, de lunettes de protection et de ceinture de sécurité de modèles appropriés, et tout autre équipement nécessaire à leur sécurité.

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la NSE 2 de la Banque mondiale et prendront en compte les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) Générales du Groupe de la Banque mondiale ainsi que, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres bonnes pratiques internationales spécifiques aux secteurs d'activités du projet (BPISA). Il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires¹.

¹ <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

Les travailleurs sont tenus d'utiliser l'équipement ainsi mis à leur disposition et les employeurs doivent veiller à ce que cet équipement soit judicieusement utilisé par les intéressés. Spécialement les travailleurs du secteur de la production, de la distribution de l'énergie électrique seront avertis des dangers auxquels ils sont exposés, en plus des mesures de sécurité que le projet prendra pour éviter les risques d'accidents, et doivent être dotés d'isolateurs et d'autres moyens de protection.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du Projet, des fournisseurs et prestataires.

❖ **Équipements de protection**

Aux termes du Code du Travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé des travailleurs. Conformément à l'Arrêté n° 22 du 19 avril 1999, l'employeur doit fournir, gratuitement, aux travailleurs les vêtements et les chaussures de protection, ainsi que les équipements requis pour leur travail.

Il s'agit d'équipement de protection pour les travailleurs engagés pour tout type de travaux de construction (exemple des travaux de terrassement, de construction de ponts et chaussées, le travail dans les égouts, les fosses, caves, puits, citernes, réservoirs, citernes et autres lieux semblables), quand ils sont exposés à l'humidité ou les murs humides ; au risque d'intoxication ou de contamination ; exposée à la pluie ou le froid exceptionnelle ; et dans les chambres de réfrigération. L'employeur n'a pas l'obligation de fournir l'équipement de protection supplémentaire s'il leur a déjà fourni des vêtements de travail conçus et fabriqués avec des matériaux qui peuvent jouer le rôle des vêtements de protection. La loi prévoit des normes au sujet de coiffure, des chaussures, des mitaines, des lunettes, des appareils respiratoires, protection de l'ouïe, et les vibrations (Source : Article 182 du Code du Travail, 1998 ; Article 4, 29-36 & 94-104 de l'Arrêté N°22 du 19 Avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail).

❖ **Formation en Hygiène et sécurité**

L'employeur est tenu d'organiser une formation appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, ceux qui ont changé de poste ou de technique et ceux qui reprennent le travail après un arrêt de travail pour une période de plus de six mois.

Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation, de la réglementation ou des procédés de travail. Dans chaque atelier ou sur chaque chantier où travaillent en permanence plus de vingt-cinq (25) personnes, deux ou trois travailleurs doivent être formés pour donner les soins de premier secours (Source : Article 183 du Code du Travail, 1998).

❖ **Système d'inspection du travail**

La législation nationale accorde aux inspecteurs le pouvoir de saisir, d'inspecter et d'examiner les lieux de travail à tout moment pendant la journée ou de la nuit sans préavis, interroger quiconque; demander des registres, documents, certificats et avis pour inspecter, examiner et de les copier; prélever des échantillons aux fins d'examen et d'enquête; faire tout l'examen et l'enquête nécessaires; prendre des conseils et de consultation des médecins et autres techniciens en matière d'hygiène et de sécurité; et d'exiger l'affichage des avis prévus par la loi. L'Inspecteur du travail est également autorisé à démanteler la substance ou de le soumettre à un procédé ou test si elle semble avoir causé ou susceptible de causer un danger pour la sécurité et la santé.

L'inspecteur du travail est autorisé à émettre des avis à l'employeur de se conformer aux exigences de la loi. En cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail ordonne immédiatement des mesures exécutoires pour arrêter tout danger grave et imminent. Après la date limite indiquée dans l'avis, si l'employeur n'a pas entrepris les mesures nécessaires, l'inspecteur du travail, après vérification, initie les poursuites. Cependant, dans les cas d'extrême urgence, l'inspecteur du travail peut engager des poursuites sans préavis (Sources : Article 192, 271-274 du Code du Travail, 1998). L'inspection du travail mettra en œuvre les dispositions ci-dessus citer dans le cadre de l'opérationnalisation du PMUD-GN.

❖ **Travail forcé**

Selon la NES 2, le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Selon l'article 3 du code du travail en République du Benin, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

- 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.

❖ **Personnel responsable**

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

La SIRAT conduit le processus de recrutement et d'installation du pool PMUD-GN.

Le Coordonnateur du pool PMUD-GN , assisté du Spécialiste en Passation des Marchés est chargé du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Il/elle a la responsabilité de tous les autres aspects en relation avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et le Fonds National des Retraités du Bénin (FNRB).

Au regard de l'article 78 du Code du Travail, l'pool PMUD-GN doit tenir à jour la liste de tous les tâcherons avec lesquels les entrepreneurs passent contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité du projet vis-à-vis du personnel des sous-traitants est engagée, tel que mentionné à l'article 76 du Code du Travail.

Le pool PMUD-GN devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sain et 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 parties prenantes collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé (CT Art 185). Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Le pool PMUD-GN élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

6- POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit brièvement les dispositions générales de politique de prévention et les procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

L'amélioration continue de la préservation de la sécurité, de la santé du personnel, des sous-traitants, des communautés avoisinantes, des installations et des biens, ainsi que la protection de l'environnement pour le Projet de mobilité urbaine durable dans le Grand Nokoué (PMUD-GN) sont fondées sur une politique de prévention des risques en conformité avec la législation nationale, la réglementation et les normes dans les domaines de la Sécurité, Santé et Environnement.

Le Coordonnateur assisté de l'Expert en Sauvegarde Environnementale s'engagera à évaluer, vérifier et améliorer en continu les services, les procédés et les procédures afin de garantir en permanence la sécurité des personnes et des installations dans un environnement sain.

Dans ce cadre, les engagements doivent se traduire par :

- L'amélioration continue de la satisfaction des bénéficiaires et des parties prenantes, de l'organisation, de la conformité du travail, des produits et services ;
- l'amélioration continue de la culture de prévention en matière d'Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement ;
- la cible "Zéro Accident du Travail" sur les sites de travail est une priorité du projet ;
- la cible « Zéro tolérance aux exploitations et abus sexuels » sur les sites du projet et « zéro tolérance au harcèlement sexuel » sur les lieux de travail est une priorité ;
- la santé et la sécurité-sureté, la protection de l'environnement sont des valeurs fondamentales pour le PMUD-GN et constituent un facteur de progrès, de motivation où chacun prend en considération sa sécurité et celle des autres.

Cette politique s'appliquera à toutes les activités du projet. A ce titre, tout le personnel et ses prestataires doivent mettre tout en œuvre pour son application rigoureuse.

La loi 2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres. Ce décret n'est pas encore disponible.

Les agents en détachement ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du Projet. Une police d'assurance sera souscrite pour les travailleurs du pool PMUD-GN. Les consultants quant à eux auront le paiement de leur prestation qui intégrera la prise en charge des frais sociaux.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail est contenue dans la loi 98-019 portant Code de Sécurité Sociale dans son titre premier en ses articles 55 à 87.

- la victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès ;
- l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise ;
- la Caisse peut adresser un questionnaire à l'employeur, à la victime, aux témoins, ou procéder à une enquête complémentaire ;
- le médecin qui examine le blessé doit établir le certificat médical initial avec le plus grand soin, en n'oubliant aucune lésion ou doléance en rapport avec l'accident : toute omission ou imprécision pourra être préjudiciable à la victime ;
- la CNSS délivre à la victime un bulletin de prise en charge des soins et autres prestations nécessaires.

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

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

- l'assistance médicale, chirurgicale et dentaire y compris les examens radiologiques, ou radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses ;
- la fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires ;
- l'entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- le transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- les frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.
 - Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :
- les indemnités journalières ;
- les allocations et rentes d'incapacité ;
- les rentes de survivants.

La procédure de réparation relative aux Accidents du Travail (AT) est applicable à celle des maladies professionnelles (MP). Elle se fait sur la base de la liste des maladies professionnelles. La date de la première constatation de la maladie est assimilée à la date de l'AT. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être

exposé au risque de les contracter ouvrent droit aux prestations si elles se déclarent dans les délais indiqués sur la liste prévue au premier paragraphe de l'article 88.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de EAS/HS et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Chaque travailleur, employeur ou fournisseur recevra une formation expliquant le contenu du code de conduite et les conséquences de sa violation.

❖ AGE POUR L'EMPLOI

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

Nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique béninoise s'il n'est âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu (Art 12 Loi N°2015-18 portant statut général de la fonction publique). Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. Le Bénin dispose d'une liste de travaux dangereux pour les enfants.

En outre, le paragraphe 17 de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale portant sur le « travail des enfants et âge minimum », indique cependant que « les procédures de gestion de la main d'œuvre fixeront 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé ». Le paragraphe 18 indique ceci « un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore ses 18 ans peut être employé ou recruté seulement que dans les conditions suivantes : (i) le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19² ; (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence³ ; (iii) l'emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES2. « Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en

²Un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans ne se sera pas employé ou engagé sur un projet dans les conditions pouvant présenter un danger pour lui (susceptible de port atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants), compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

³ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur

aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge ».

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en conseil des ministres après avis du conseil national du travail.

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 21 heures et 05 heures.

Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.

Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

Par conséquent, **l'âge requis pour tout travailler au PMUD-GN est de 18 ans** au moins conformément aux principes généraux contenus dans la loi citée plus haut et en respect strict des exigences de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale relative au travail et âge minimum de travail. Ainsi, obligation sera faite au cabinet sélectionné pour le recrutement du personnel du pool PMUD-GN de se conformer à cette loi. Il en est de même pour les prestataires et autres intervenants sur le projet. Il en sera formellement interdit l'utilisation des apprentis sur les chantiers dans le cadre du projet.

❖ **CONDITIONS GENERALES :**

Cette section fournit des informations détaillées sur : les horaires de travail, les salaires, le nombre maximal d'heures de travail et les conventions applicables.

- **Les horaires de travail**

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 142, 207 et articles suivants. Selon ces dispositions, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour. Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq jours de la semaine, à raison de huit heures par jour : du lundi à vendredi de 8h00 à 12h30, puis de 15 h à 18h30.

Cependant, en décembre 2020, le gouvernement a réaménagé les horaires de travail dans l'administration publique, soit de 08h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h 30 à compter du 1^{er} janvier 2021.

L'employeur du secteur privé a néanmoins la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. En effet, les jours ouvrables sont, au regard de l'article 158 du Code du Travail, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire qui est en principe le dimanche.

Nonobstant les dispositions du code du travail fixant la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est fixé et admise en équivalence des 40 heures pour tenir compte du caractère intermittent du travail dans certaines entreprises ou à certains emplois⁴.

⁴ Cette dérogation est prévue par le Décret n° 98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail.

❖ **Les salaires/rémunération**

Les travailleurs doivent aussi bénéficier, sans diminution de salaire, des jours fériés chômés et autres jours de chômage autorisés par décret présidentiel, sauf s'ils sont employés pour effectuer un travail à caractère provisoire.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans ses articles 207 et suivants. Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif et qui ne peut être inférieur aux pourcentages énumérés par l'article 147 du Code du Travail.

❖ **Le nombre maximal d'heures de travail**

Le coordonnateur du projet, suivant les dispositions du Code du Travail (Art 145), peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'inspecteur du travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante heures par année civile et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste.

Au-delà, l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Sauf dérogations fixées par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail et relatif soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

❖ **Les conventions collectives applicables au projet**

Outres les conventions internationales ratifiées par le Bénin référencé à la section IV, les conventions applicables sont entre autres :

- La Convention Collective Générale du Travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et parapublic– 2005.

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements ou entreprises des secteurs privé et parapublic, exerçant leurs activités sur l'étendue du territoire de la République du Bénin.

Le terme « travailleur » au sens de la présente convention est celui défini par le code du travail.

- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet. Ce sont les conventions spécifiques élaborées et signées par le projet.

Les dispositions de la NES n°2 précise que dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Les employés du projet seront libres d'adhérer à une organisation de leur choix.

7- MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

Il existe deux sortes de conflits de travail : conflit individuel et conflit collectif.

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

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

7.1 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 subvenir 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 plainte. 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. Le pool PMUD-GN 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.

7.2 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. Cela inclut donc :

❖ 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 entraîné une blessure grave ou mort de personne.

Selon la Note de bonnes pratiques de la Banque Mondiale et les directives du IASC 2015, les termes de violences basées sur le genre, d'exploitation et d'abus sexuel, de mariages des enfants, de viol, de harcèlement sexuel en milieu professionnel et de prostitution se définissent comme suit :

❖ Violence basée sur le genre (VBG)

Appelée aussi « violence sexiste » ou « violence sexospécifique », la VBG est un terme générique décrivant les actes préjudiciables commis contre le gré de quelqu'un en se fondant sur les différences de rôles et responsabilités établis par la société entre les hommes et les femmes (le genre). Sont concernés, tous les actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée.

Les VBG concernent tant les hommes que les femmes, les garçons comme les filles.

❖ **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 ».

❖ **Mariage forcé et le mariage des enfants**

Mariage d'une personne contre sa volonté. Le mariage des enfants étant un mariage forcé. Selon la Note de bonnes pratiques de la banque mondiale, le mariage forcé désigne le mariage d'un individu contre son gré. Le mariage d'enfants désigne un mariage officiel ou une union non officialisée avant l'âge de 18 ans. Bien que certains pays autorisent le mariage avant l'âge de 18 ans, les principes internationaux des droits humains les considèrent tout de même comme des mariages d'enfants, au motif qu'une personne âgée de moins de 18 ans ne peut donner son consentement éclairé.

❖ **Viol**

Pénétration vaginale, anale ou buccale sans consentement (même superficielle), à l'aide du pénis ou d'une autre partie du corps. S'applique également à l'insertion d'un objet dans le vagin ou l'anus.

❖ **Agression sexuelle**

L'agression sexuelle est toute forme de contact sexuel sans consentement ne débouchant pas ou ne reposant pas sur un acte de pénétration. Entre autres exemples : les tentatives de viol, ainsi que les baisers, les caresses et les attouchements non désirés aux parties génitales ou aux fesses. Les mutilations génitales féminines ou excision sont un acte de violence qui lèse les organes sexuels ; elles sont donc classées dans la catégorie des agressions sexuelles.

❖ **Traite des personnes**

Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes (Nations Unies 2000. « *Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants* »).

❖ **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

❖ Prostitution

La prostitution est le fait de négocier et offrir des services sexuels contre rémunération, avec ou sans l'intervention d'une tierce partie. La prostitution est une forme de violence à l'égard des femmes car elle constitue un système d'exploitation à la fois économique et social de la vulnérabilité économique des personnes impliquées.

❖ Faute grave

Par faute grave, il faut distinguer au Bénin la faute légère ; la faute légère répétitive et la faute lourde.

- La faute légère : le travailleur auteur de la faute en est généralement conscient et est prêt à faire amende honorable. Une bévue, un manquement passager, une légèreté inhabituelle et la faute légère est constituée. Une sanction disciplinaire suffit en général dans ce cas.
- La faute légère répétitive : elle est une addition de peccadilles qui finissent par lasser parce que, révélatrices d'un état de déviance plus profond. La faute légère répétitive peut fonder et légitimer une rupture de contrat de travail, surtout si des mesures disciplinaires ont constaté et sanctionné la quotidienneté des comportements fautifs.
- La faute lourde : l'Article 56 du code de travail en énumère quelques-unes : l'insubordination, la malversation, les voies de fait, la violation du secret professionnel, l'état d'ivresse, la violation des clauses du contrat de travail, le retard considérable dans le paiement du salaire (imputable à l'employeur).

7.3 Options pour porter plainte

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- Boîtes à suggestion accessibles à 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 organisation⁵ 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

⁵Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

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 leur 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 présumés, bénéficiera de la protection si nécessaire.

7.4 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 du pool PMUD-GN a un rôle essentiel et l'autre pour le personnel des constructeurs.

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau du pool PMUD-GN :
 - La/le spécialiste SSG du pool PMUD-GN
 - Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté
- Un Comité de plaintes sensible 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 du pool PMUD-GN 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 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.

Pour le/la survivant-e

- 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

Pour l'Auteur

- 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 du pool PMUD-GN, cela au regard du critère de confiance

Il est indispensable que le comité de réception de plainte 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.

7.5 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.⁶

❖ **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 du pool PMUD-GN et le Conseiller Technique et Juridique du MDGL 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.

❖ **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, les sanctions disciplinaires et administratives suivantes pourront s'appliquer au coupable des faits, cela en conformité avec les dispositions de la loi n° 2006-19 du 6 juillet 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin et celles de la loi n°2021-11 portant mesures spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe et de protection de la femme en République du Bénin adoptée le 20 octobre 2021.

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 en République du Bénin

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

⁶ Aucune mention relative au sujet sensible ne sera mentionnée tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

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.

❖ **Communication sur le Mécanisme de gestion des plaintes (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 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, du pool PMUD-GN 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 survivant-e-
- Actions futures

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

7.6 Règlement du conflit individuel de travail :

Trois phases sont observées dans la procédure de règlement des conflits individuels de travail : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

Pré-conciliation entre les parties :

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Si elles n'y parviennent pas, le différend est porté par une correspondance devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail :

La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La conciliation peut être aussi partielle ou même la tentative de conciliation peut échouer. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation

signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel sont mentionnés le/les point(s) de désaccord.

Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

Procédure devant les tribunaux :

Le PV de non-conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de non-conciliation.

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située en République du Bénin en un lieu autre que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail.

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

7.6 Règlement de conflit collectif

Phase de conciliation

En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur territorialement compétent lorsque le différend est limité au ressort d'une inspection départementale du travail ; quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail.

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

En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le directeur du travail soumet obligatoirement le différend au conseil de l'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit jours francs.

Phase d'arbitrage

Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage.

Quatre jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Bien que la procédure décrite ci-dessus réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires, en vue de prendre en compte

certaines questions sensibles. Un mécanisme de Gestion des plaintes ouvert aux plaintes sensibles sera opérationnel à ce sujet.

En conséquence, le pool PMUD-GN élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances (aux niveaux communal, départemental et au niveau central), qui permettra de prendre en compte les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. Ce mécanisme qui sera accessible à tous, sans aucune discrimination n'empêchera pas les travailleurs d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Des séances d'information et de sensibilisation seront organisées sur le contenu et les procédures du MGP. Les travailleurs seront informés de l'existence du MGP et une formation sera organisée pour leur montrer de façon théorique et pratique comment le MGP va fonctionner.

Au total, le mécanisme de résolution à l'amiable sera privilégié dans le cadre de l'exécution des activités du projet. Ce dernier, en dehors du fait qu'il respectera les dispositions nationales liées à la gestion des conflits en milieu de travail, sera conforme au MGP du PMUD-GN décrit dans le PMPP. Il exclura les plaintes liées aux EAS/HS pour lesquelles un dispositif spécifique sera prévu. En effet, les plaintes liées à l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS) et au Harcèlement Sexuel (HS) seront enregistrées et traitées conformément aux dispositions établies dans le cadre du présent projet (des personnes / institutions de confiance seront identifiées lors des consultations avec les différentes parties prenantes dont les femmes⁷) et seront immédiatement référées aux prestataires de services locaux de VBG qui en assurera la gestion. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/ survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

La stratégie de gestion des cas de VBG et EAS/HS relève des compétences de l'Etat à travers ses structures déconcentrées avec l'appui des organisations de la société civile. Les cas de VBG et EAS/HS sont renvoyés vers les Centres de promotions sociales (CPS) des localités impactées par le projet. Les ONG jouent un grand rôle dans la gestion des cas de VBG avec l'appui de la police républicaine qui reçoit les plaintes et envoie les survivants vers les CPS et les ONG qui s'occupent de leur prise en charge. Dans le cadre de la mise en œuvre du PMUD-GN, des accords seront signés avec des ONG pour la mise en œuvre du plan d'action VBG mais pas avec les CPS car ils sont des structures déconcentrées de l'Etat chargées de la prise en compte des questions liées aux VBG.

⁷ Lors du processus d'évaluation des risques sociaux y compris les EAS/HS et de l'élaboration du plan d'action contre les EAS/HS

7.7 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

Le pool PMUD-GN est chargée du recrutement et de la gestion des Consultants et prestataires. Il 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.

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux fournisseurs et prestataires de services dans le cadre du projet sur leurs conditions d'emploi dès leur prise de service. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. La documentation relative aux clauses environnementales et sociales sera mise à la disposition des fournisseurs et des prestataires par le Spécialiste en Passation des marchés (SPM).

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires de services dans le cadre du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale (Code du Travail et Statuts général de la Fonction Publique) et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, dans le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Bénin a régulièrement ratifié. Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

7.8 Employés des fournisseurs principaux

La mise en œuvre du Projet pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre et de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du Projet, il sera mis en place une procédure de contrôle visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des EAS/HS et VCE. (Cf Section VI)

8 CONCLUSION

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du PMUD-GN décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du cadre législatif qui régit le droit du travail en vigueur au Bénin et aux dispositions de la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale. Il s'agit notamment du Code du travail, et des textes de lois qui réglementent le droit du travail, le régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Bénin. La mise en œuvre du Projet suscitera des besoins de main d'œuvre directe et indirecte. L'évaluation des risques met en évidence un certain nombre de risques dont ceux associés aux accidents de travail, aux différents types de pollution dont la pollution atmosphérique, la pollution sonore, les EAS/HS, la COVID-19, et aux IST/VIH-SIDA ainsi que d'autres liés à l'atteinte psycho-sociale et physique. Pour ce faire, des mesures d'atténuation ont été prévues au regard de chaque type de risques. Également, ce document PGMO définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés et intègre un Mécanisme de Gestion des Plaintes. Pour l'adapter aux différentes évolutions que le projet viendrait à subir pendant sa mise en œuvre, il est prévu des révisions qui se feront de concert avec les experts de la Banque mondiale

9 REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique ;
- loi n° 2015-20 du 2 avril 2015 portant statut spécial des personnels des forces de sécurité publique et assimilées ;
- loi n° 2015-19 du 2 avril 2015 modifiant et complétant la loi n° 86-014 du 26 septembre 1986 portant code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- loi n° 2015-08 du 23 janvier 2015 portant Code de l'enfant en République du Bénin ;
- loi n°2018-35 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la Fonction publique en République ;
- loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;
- loi n°97-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ;
- Loi n° 2011-26 du 9 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes
- Les textes d'application des lois susmentionnées (Décrets et arrêtés) dont notamment :
 - ✓ Décret N° 2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ;
- Kamdem, E. (2002). "Gestion des ressources humaines en Afrique : Approche contextuelle et dynamique".
- Dia, M. (1993). "Développement organisationnel et gestion des ressources humaines en Afrique".
- Les normes environnementales et sociale de la Banque mondiale ;
- **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour les établissements de santé ;**
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour l'extraction des matériaux de construction ;
- PGMO du projet d'appui à l'entrepreneuriat, au développement des compétences et à l'adoption technologique (ECOTEC) ;
- PGMO du Projet de cohésion sociale des régions nord du golfe de guinée (COSO) P175043 ;
- PGMO du Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Electricité (P2AE)

10 ANNEXES

Annexe 1 : 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).

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 GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en Bénin.

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 vendredi de 08h00 à 12h 30 et de 14h 00 à 17h 30.

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 au code du travail.

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 dimanche et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le Code du travail en République de Bénin.

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 recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de chantiers et ce durant leur période d'engagement avec NCC
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans⁸
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service avec NCC
- 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 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 ;

⁸ 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.

- 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'HYGIENE ET SECURITE

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 blessé 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 sexuelles⁹ 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 Equipements 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 de l'arrière des Pick up non aménagés pour le transport du personnel
- utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereux sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;

⁹ 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

- provoquer ou subir un accident sans en 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 à la révolte 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 Economique 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, notamment l'ivoire ;
- 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 DEFENSE DES EMPLOYES

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 réglementaire 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

Fautes	Sanctions
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 tout 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, notamment l'ivoire, etc.	<p>Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait être suivi de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être conforme au principe de la présomption d'innocence.</p> <p>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.</p>
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 – FORMALITES 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 Cotonou le 30 novembre 2024