



MINISTÈRE DU NUMÉRIQUE  
ET DE LA DIGITALISATION

RÉPUBLIQUE DU BÉNIN

01 BP 120 Cotonou  
BENIN  
Tel. : +229 01 21 31 22 27  
[www.numerique.gouv.bj](http://www.numerique.gouv.bj)

**PROJET RÉGIONAL D'INTÉGRATION NUMÉRIQUE EN AFRIQUE  
DE L'OUEST – BÉNIN  
(WARDIP SOP-2, P500628)**

**PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE  
(PGMO)**

***Version d'octobre 2025***

## Table des matières

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TABLE DES TABLEAUX.....                                                                            | 3  |
| SIGLES ET ACRONYMES .....                                                                          | 4  |
| DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES .....                                                                | 6  |
| 1.CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET WARDIP 2.....                                                  | 8  |
| 1.1. Contexte et justification du projet.....                                                      | 8  |
| 1.2. Description du projet.....                                                                    | 8  |
| 1.3. ACTIVITES ET PROFILS DE MAIN-D'ŒUVRE .....                                                    | 12 |
| 2. CONTEXTE DE PREPARATION DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN<br>D'ŒUVRE (PGMO).....             | 12 |
| 2.1. Contexte et justification de réalisation des PGMO .....                                       | 12 |
| 2.2. Objectifs du PGMO .....                                                                       | 13 |
| 3.1. Travailleurs directs du projet WARDIP 2 .....                                                 | 15 |
| 3.2. Travailleurs contractuels .....                                                               | 17 |
| 3.3. Employés des fournisseurs principaux.....                                                     | 18 |
| 3.4. Travailleurs communautaires.....                                                              | 19 |
| 3.5. TRAVAILLEURS MIGRANTS INTRA-UEMOA .....                                                       | 19 |
| 3.6. STATUT DES AGENTS PUBLICS ET APPLICABILITE DU PGMO<br>(CONFORMEMENT A LA GN DE LA NES2) ..... | 20 |
| 4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE... 20                                  |    |
| 5. BREF DESCRIPTION DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL :<br>CONDITIONS GENERALES.....          | 28 |
| 5.1. Normes Internationales du travail ratifiées par le Bénin .....                                | 28 |
| 5.2. Législation béninoise du travail .....                                                        | 40 |
| 5.2.1. Aperçu générale de la législation du travail.....                                           | 40 |
| 6. BREF DESCRIPTION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE<br>AU TRAVAIL .....           | 70 |
| 6.1. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....                                                            | 70 |
| 6.2. Traite, exploitation et travail des enfants .....                                             | 73 |
| 6.3. NES N°2 : EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....                                                | 74 |
| 7. ANALYSE DES ECARTS ENTRE LA LEGISLATION NATIONALE ET LA NESN° 2<br>76                           |    |
| 7.1. CONCORDANCES ET COMPLEMENTARITES .....                                                        | 76 |
| 7.2. DIVERGENCES .....                                                                             | 76 |
| 8. PERSONNEL RESPONSABLE .....                                                                     | 76 |
| 9. POLITIQUES ET PROCEDURES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE<br>MALADIES PROFESSIONNELLES .....  | 79 |
| 10. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI.....                                                                | 82 |
| 11. TRAVAUX FORCES .....                                                                           | 83 |
| 12. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES .....                                                        | 84 |
| 12.1. RAPPEL DES DISPOSITIONS NATIONALES DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS<br>84            |    |
| 12.2. Procédure interne de gestion des plaintes du projet.....                                     | 85 |

|         |                                                                                                                                                                         |     |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 12.2.1. | CARACTERISTIQUES DU MGP DES PLAINTES NON SENSIBLES .....                                                                                                                | 85  |
| 12.2.2. | PLAINTES DITES SENSIBLES .....                                                                                                                                          | 90  |
| 13.     | GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....                                                                                                                           | 93  |
| 14.     | TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....                                                                                                                                       | 96  |
| 15.     | EMPLOYES DES PRINCIPAUX FOURNISSEURS .....                                                                                                                              | 97  |
| 16.     | EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET .....                                                                                                                               | 98  |
| 17.     | SUIVI / EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO .....                                                                                                                    | 98  |
|         | CONCLUSION.....                                                                                                                                                         | 100 |
|         | ANNEXES.....                                                                                                                                                            | 101 |
|         | ANNEXE 1 : CODES DE CONDUITE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET SST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS ..... | 101 |
|         | ANNEXE 2 : PROCEDURE ESIRT .....                                                                                                                                        | 119 |
|         | ANNEXE 3 : PLAN DE SANTE ET SECURITE DES AGENTS .....                                                                                                                   | 121 |
|         | ANNEXE 4 : FORMULAIRE DE NOTIFICATION D'ACCIDENT/ D'INCIDENT .....                                                                                                      | 123 |
|         | ANNEXE 5 : MODELE DE TERMES DE REFERENCE (TDR) POUR LA REALISATION D'UNE ENQUETE A LA SUITE D'UN INCIDENT .....                                                         | 128 |

## **LISTE DES TABLEAUX**

|                |                                                                                                     |    |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau I :    | Synthèse des composantes et principales activités du projet WARDIP-Bénin .....                      | 9  |
| Tableau II :   | Activités et les profils de main d'œuvre .....                                                      | 12 |
| Tableau III:   | Typologie des travailleurs du projet WARDIP .....                                                   | 15 |
| Tableau IV :   | Effectif prévisionnel des compétences à recruter au profit de l'UGP .....                           | 16 |
| Tableau V :    | Caractéristiques des travailleurs sous contrats avec la cellule de préparation du projet ...        | 17 |
| Tableau VI:    | Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet .....                      | 21 |
| Tableau VII :  | Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre et mesures d'atténuation..... | 24 |
| Tableau VIII : | Répertoire de quelques conventions de l'OIT ratifiées par la République du Bénin.....               | 29 |
| Tableau IX:    | Principaux textes relatifs au travail au Bénin.....                                                 | 40 |
| Tableau X:     | Législation du travail applicable dans le cadre du PGMO .....                                       | 42 |
| Tableau XI :   | Rôles et responsabilités des acteurs dans la mise en œuvre des PGMO .....                           | 77 |

## SIGLES ET ACRONYMES

|                 |   |                                                                                       |
|-----------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ABSU-CEP</b> | : | Agence Béninoise du Service Universel des Communications Electroniques et de la Poste |
| <b>AAAP</b>     | : | Programme d'Accélération de l'Agriculture en Afrique                                  |
| <b>ADN</b>      | : | Agence pour le Développement du Numérique                                             |
| <b>ANIP</b>     | : | Agence Nationale d'Identification des Personnes                                       |
| <b>ANSSI</b>    | : | Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information                            |
| <b>ARCEP</b>    | : | Autorité de Régulation des Communications Électroniques et de la Poste                |
| <b>ASIN</b>     | : | Agence des Systèmes d'Information et du Numérique                                     |
| <b>ASSI</b>     | : | Agence des Services et Systèmes d'Information                                         |
| <b>CCC</b>      | : | Communication pour le Changement de Comportement                                      |
| <b>CEDEAO</b>   | : | Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest                               |
| <b>CES</b>      | : | Cadre Environnemental et Social                                                       |
| <b>CNSS</b>     | : | Caisse Nationale de Sécurité Sociale                                                  |
| <b>CPP</b>      | : | Comité de Pilotage du Projet                                                          |
| <b>DAO</b>      | : | Dossiers d'Appels d'Offres                                                            |
| <b>DEEE</b>     | : | Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques                                    |
| <b>DGE</b>      | : | Direction Générale de l'Economie                                                      |
| <b>EAS/HS</b>   | : | Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel                                        |
| <b>EPI</b>      | : | Equipements de Protection Individuelle                                                |
| <b>FNRB</b>     | : | Fonds National des Retraités du Bénin                                                 |
| <b>FPI</b>      | : | Financement de Projets d'investissement                                               |
| <b>IA</b>       | : | Intelligence Artificielle                                                             |
| <b>IST</b>      | : | Infections Sexuellement Transmissibles                                                |
| <b>JORB</b>     | : | Journal Officiel de la République du Bénin                                            |
| <b>MAEP</b>     | : | Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage                                            |
| <b>MEF</b>      | : | Ministère de l'Economie et des Finances                                               |
| <b>MGP</b>      | : | Mécanisme de Gestion des Plaintes                                                     |
| <b>MND</b>      | : | Ministère de la Numérique et de la Digitalisation                                     |
| <b>MPD</b>      | : | Ministère du Plan et de Développement                                                 |
| <b>NES</b>      | : | Normes Environnementales et Sociales                                                  |
| <b>NIP</b>      | : | Numéros d'Identification Personnels                                                   |
| <b>NIT</b>      | : | Normes Internationales du Travail                                                     |
| <b>OCB</b>      | : | Organisations Communautaires de Base                                                  |
| <b>OIT</b>      | : | Organisation Internationale de Travail                                                |
| <b>ONG</b>      | : | Organisation Non Gouvernementale                                                      |
| <b>PDI</b>      | : | Personnes Déplacées Internes                                                          |
| <b>PEES</b>     | : | Plan d'engagements Environnemental et Social                                          |
| <b>PGMO</b>     | : | Procédure de Gestion de la Main d'Œuvre                                               |
| <b>PITN2R</b>   | : | Projet Intégré de Transformation Numérique Rurale du Bénin                            |
| <b>PMPP</b>     | : | Plan de Mobilisation des Parties Prenantes                                            |
| <b>PTBA</b>     | : | Plans de Travail et de Budget Annuel                                                  |
| <b>RAF</b>      | : | Responsable Administratif et Financier                                                |
| <b>RNPP</b>     | : | Registre National des Personnes Physiques                                             |
| <b>RNRE</b>     | : | Réseaux Nationaux de Recherche et d'Education                                         |
| <b>RT</b>       | : | Responsable Technique                                                                 |
| <b>RTA</b>      | : | Responsable Technique de l'Activité                                                   |
| <b>SBIN</b>     | : | Société Béninoise d'Infrastructures Numériques                                        |
| <b>SPM</b>      | : | Spécialiste de Passations des Marchés                                                 |
| <b>SSE</b>      | : | Spécialiste en Sauvegarde Environnementale                                            |

|             |   |                                            |
|-------------|---|--------------------------------------------|
| <b>SSSG</b> | : | Spécialiste en Sauvegarde Sociale et Genre |
| <b>SST</b>  | : | Santé et Sécurité au Travail               |
| <b>UGP</b>  | : | Unité de Gestion du Projet                 |
| <b>VBG</b>  | : | Violences Basées sur le Genre              |
| <b>VCE</b>  | : | Violences Contre les Enfants               |

## DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES

**Travailleurs directs :** Un « 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, est 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 d’exécution du projet 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.

**Travailleurs communautaires :** Le projet peut prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d’œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d’œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d’un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement. Conformément à la NES 2, les travailleurs communautaires bénéficient des mêmes garanties de protection de la santé, de la sécurité et contre le travail forcé ou les abus.

**Travailleurs migrants :** Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d’un pays à l’autre ou d’une région d’un pays à une autre pour trouver un emploi. Un tel transfert de poste sera effectué conformément à toutes les dispositions juridiques, et les travailleurs ainsi mutés satisferont à toutes les exigences de la NES n°2 (CES, 2017, NES n°2, page 32).

**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.

**Contrat de travail :** Le contrat de travail 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°98-004 du 27 janvier 1998, portant code du travail, article 9*)

**Exploitation sexuelle :** Le fait de profiter ou de tenter de profiter 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. Le terme exploitation sexuelle est un terme générique englobant un certain nombre des concepts, notamment ceux de rapports sexuels monnayés, de proposition (*Glossaire thématique de la terminologie en usage concernant l’exploitation et les atteintes sexuelles dans le contexte du*

*système des Nations Unies, 2<sup>ème</sup> édition, 2017, p.5).* L'article 2 du Protocole Optionnel à la Convention relative aux Droits de l'Enfant rend compte de trois formes d'exploitation sexuelle: (1) *la vente d'enfant*, définie comme un acte de transaction où l'enfant est passé d'une personne ou d'un groupe de personnes à un autre pour une rémunération ou une autre forme de considération; (2) *la prostitution*, définie comme l'utilisation d'un enfant pour des activités à caractère sexuel contre une rémunération ou une autre forme de considération; et (3) *la pornographie*, définie comme toute représentation, quel qu'en soit le médium, d'un enfant se livrant explicitement de manière réelle ou simulée à des activités sexuelles, ou toute représentation des parties sexuelles d'un enfant à des buts sexuels.

**Violence basée sur le genre (VBG) :** Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la VBG, 2015, p.5).

**Mécanisme de gestion des plaintes :** 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. Dans le cadre du présent plan, il s'agit d'un MGP spécifiquement dédié aux travailleurs du projet, conformément à la NES 2. Ce mécanisme est indépendant, confidentiel, gratuit et accessible à tous les employés, y compris les sous-traitants et travailleurs communautaires. Il est à distinguer du MGP communautaire prévu par la NES 10.

**Travailleurs vulnérables :** Les personnes vulnérables travaillant sur le projet sont notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes enceintes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, les enfants (en âge de travailler en vertu de la NESn°2), les mineurs (14-18 ans). L'Emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité (*CES/Banque mondiale, page 33*).

**Travail forcé :** L'OIT définit le travail forcé ainsi: "Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré (Article 2, paragraphe 1 de la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, adoptée en 1930). Les Conventions n°29 et n°105 de l'OIT sont fondées sur une même lecture du travail forcé. La différence est que la Convention n°29 interdit le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, à l'exception du service militaire et du travail pénitentiaire ou tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure tels que les guerres, les incendies et les tremblements de terre, entre autres, tandis que la Convention n°105 interdit explicitement l'emploi de travail forcé en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, en tant que méthode de mobilisation et de discipline de la main-d'œuvre, en tant que punition pour avoir participé à des grèves ou en tant que mesure de discrimination.

**Traite des personnes :** L'expression « traite des personnes » désigne 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 d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain (NES no 2, note de bas de page 15).

## 1.CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET WARDIP 2

### 1.1. Contexte et justification du projet

Dans sa stratégie de transformation structurelle de l'économie du Bénin, le gouvernement a prévu d'accroître les investissements dans les infrastructures et services numériques et dans la promotion de l'innovation. Dans ce processus, le numérique a été placé au cœur des réformes dans presque tous les secteurs avec la vision de transformer le Bénin en la plateforme de services numériques de l'Afrique de l'Ouest pour la croissance économique et l'inclusion sociale. L'atteinte de cette vision passe à travers la mise en œuvre de plusieurs projets phares dans le secteur du numérique par le gouvernement dont les objectifs stratégiques visés sont notamment de :

- apporter le haut et le très haut débit au plus près des populations et des entreprises béninoises par le biais des investissements publics et privés ;
- renforcer le service aux citoyens et aux entreprises par la généralisation des e-Services et par l'accélération de la digitalisation de l'administration publique ;
- adopter les services et usages numériques innovants et de qualité dans tous les secteurs de la vie économique et sociale ;
- renforcer l'attractivité des collectivités locales par le numérique.

Des réalisations importantes ont été faites dans la mise en œuvre de ces projets tant dans les infrastructures que dans la dématérialisation et le développement des usages numériques. Pour amplifier ces efforts dans un contexte d'intégration numérique, le Bénin a saisi l'opportunité du programme régional de la Banque Mondiale pour la CEDEAO pour négocier un financement pour renforcer ces acquis dans les domaines d'infrastructures, de technologies innovantes dont dynamisation des usages de l'Intelligence Artificielle et de services numériques. C'est à cet effet que le projet WARDIP 2 Bénin a été conçu et mis en place pour adresser ces différentes préoccupations.

La Composante 1 de ce Projet, axée sur le développement des infrastructures numériques transfrontalières (incluant notamment le déploiement de fibre optique et le renforcement du data center national), implique des travaux de génie civil et de construction. Ces activités génèrent directement des risques E&S (environnementaux et sociaux), notamment en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST), de gestion de l'afflux de main-d'œuvre et de risques d'Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS). L'élaboration du PGMO est donc justifiée par la nécessité de gérer ces risques inhérents aux travaux physiques, conformément à la NES n°2.

### 1.2. Description du projet

Le Projet Régional d'Intégration Numérique en Afrique de l'Ouest (WARDIP – P178245) vise à renforcer l'intégration numérique régionale à travers le développement d'infrastructures de connectivité, la promotion des marchés numériques, l'interopérabilité des données et l'adoption de technologies innovantes dans les pays participants. Placé sous la tutelle du Ministère du Numérique et de la Digitalisation (MND), le projet bénéficie d'un financement de la Banque mondiale (IDA) d'un montant total de 60 millions de dollars US alloué au Bénin.

L'objectif de développement du projet (ODP) est de :« *Renforcer l'intégration numérique en Afrique de l'Ouest par le renforcement des infrastructures de connectivité, la promotion des technologies innovantes et le renforcement des services numériques.* »

Le projet comprend six (6) composantes, dont deux (C1 et C6) sont régionales et non applicables directement au Bénin. Les composantes 2 à 5 constituent le cœur des interventions



nationales, mises en œuvre sous la responsabilité du MND, en collaboration avec les structures techniques nationales telles que l'ARCEP, l'ASIN, l'ANIP, et autres partenaires sectoriels.

**NB :** Les montants par composante ou sous-composante sont indicatifs et pourront être ajustés selon le rythme d'exécution et les négociations techniques, sans affecter les objectifs ni la structure globale du projet. Les activités nationales détaillées sont alignées sur le PAD, le PPSD et les instruments environnementaux et sociaux validés par la Banque mondiale

**Tableau I :** Synthèse des composantes et principales activités du projet WARDIP-Bénin

| N° | Composante                                                                                            | Sous-composantes et principales activités clés                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Montant estimé (million USD) |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| C1 | Composante régionale                                                                                  | (sans objet pour le Bénin)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 0                            |
| C2 | Développement et intégration du marché des technologies de l'information et de la communication (TIC) | <p><b>2.1. Capacités juridiques, réglementaires et institutionnelles pour le numérique</b><br/> Cette sous-composante vise à promouvoir le renforcement, la modernisation et l'harmonisation régionale des cadres juridiques, réglementaires et institutionnels régissant le secteur numérique (y compris le secteur des télécommunications) et à renforcer les capacités afin de favoriser la concurrence régionale et nationale et de catalyser les investissements du secteur privé. Les principales activités comprendront : l'appui au MND et à l'ARCEP pour la mise à jour du Code du numérique (2018) et de la politique nationale du numérique ; l'intégration des principes d'infrastructures inclusives et respectueuses du climat ; l'appui à la régulation du spectre et aux stratégies de radiodiffusion ; le renforcement des capacités du MND et de l'ARCEP.</p> <p><b>2.2. Infrastructure internationale, réseau dorsal central et réseaux radioélectriques régionaux</b><br/> Cette sous-composante comblera le déficit de financement pour le déploiement des infrastructures en fournissant un financement public catalytique afin de maximiser les investissements du secteur privé. Cette approche contribuera à réduire les risques financiers et techniques pour les investisseurs privés, stimulant ainsi les investissements et mobilisant des fonds privés. Les principales activités comprendront : l'appui au réseau national de recherche et d'éducation (NREN) et à son intégration dans WACREN/AfricaConnect<sup>1</sup> ; l'assistance technique pour un nouveau système de câble sous-marin et étude de faisabilité des services satellitaires Direct-to-Device (D2D)<sup>2</sup> ; l'amélioration de la redondance et de la résilience des réseaux ; l'accompagnement de la préparation des PPP.</p> | 8                            |

<sup>1</sup> AfricaConnect est un programme financé par l'UE qui soutient la connectivité régionale dans les domaines de la recherche et de l'éducation. Les NREN (Réseaux Nationaux de Recherche et d'Éducation) participantes prennent en charge 20 % des coûts, généralement sous la forme d'un acompte initial, pour accéder à une connectivité subventionnée et aux services associés. Le WACREN (West and Central African Research and Education Network) fournit un soutien technique et stratégique aux pays participants, notamment en négociant avec les fournisseurs de services et en coordonnant l'interconnexion régionale. Il relie les NREN d'Afrique de l'Ouest et du Centre et coordonne leur interconnexion avec les plateformes mondiales d'enseignement et de recherche.

<sup>2</sup> Direct-to-Device (D2D) : Technologie satellitaire permettant la connexion directe entre satellites et téléphones mobiles standards, utilisée pour couvrir les zones rurales ou enclavées non desservies par la fibre ou les réseaux cellulaires.

|    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|    |                                                                                                                                    | <p><b>Remarque :</b> en dehors de la SFI<sup>3</sup> et de la MIGA<sup>4</sup>, qui interviendront pour la mobilisation et la sécurisation des investissements privés, le FAGACE<sup>5</sup> est identifié comme intermédiaire financier qui pourra être sollicité, le cas échéant. Toute activation du FAGACE nécessitera la validation préalable de son Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |
| C3 | <p><b>Développement et intégration du marché des données, de l'interopérabilité régionale et essor de solutions régionales</b></p> | <p><b>3.1. Flux de données régionaux et infrastructure de données</b></p> <p>Cette sous-composante découlera du partage par le Bénin du projet pilote continental sur l'interopérabilité, finance les fondements politiques, juridiques et techniques nécessaires pour transférer les données en toute sécurité au-delà des frontières et assurer la mise en œuvre de cas d'usage régionaux basés sur l'interopérabilité des données. L'accent sera mis sur l'implémentation au Bénin de la technologie d'implémentation retenue au plan continental sous l'égide de Smart Africa afin d'assurer la continuité des services publics, de réduire les coûts d'exploitation et de permettre une intégration régionale sécurisée des données. Les principales activités comprendront : le soutien à la mise en œuvre des cas d'usage régionaux d'interopérabilité via Smart Africa ; le renforcement des infrastructures de données ; la création d'un site redondant pour le centre de données d'Abomey-Calavi.</p> <p><b>3.2. Hub régional de l'intelligence artificielle (IA)</b></p> <p>Cette sous-composante favorisera l'adoption responsable et inclusive de l'IA grâce à une approche agile et progressive de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de l'Intelligence Artificielle et des Mégadonnées qui concilie la préparation réglementaire et le déploiement rapide de cas d'utilisation pratiques. Les principales activités comprendront : la création d'un Hub régional d'IA en partenariat avec <i>Digital Nation OÜ</i> issue de l'écosystème estonien de la gouvernance numérique ; le déploiement de cas d'usage pilotes dans les domaines de la santé, de l'agriculture, de l'éducation et du tourisme ; l'appui à la création d'ensembles de données multilingues et à la formation des acteurs locaux ; la mise en place d'un contrat partenariat stratégique avec un partenaire de référence.</p> <p><b>3.3. Garanties numériques et cybersécurité</b></p> <p>Cette sous-composante se concentrera sur la création d'un environnement propice à des marchés numériques sûrs, fiables et interopérables. Les activités seront séquencées afin de garantir que les cadres juridiques et institutionnels soient pleinement en place avant que les investissements</p> | 27 |

<sup>3</sup> SFI : Société Financière Internationale, branche du Groupe de la Banque mondiale chargée d'appuyer la mobilisation de capitaux privés et la structuration des PPP.

<sup>4</sup> MIGA : Agence Multilatérale de Garantie des Investissements, institution sœur de la Banque mondiale qui fournit des assurances contre les risques politiques et commerciaux pour sécuriser les investissements privés.

<sup>5</sup> FAGACE : Fonds Africain de Garantie et de Coopération Économique, institution régionale de garantie et de financement pouvant intervenir comme intermédiaire financier, sous réserve de validation de son Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) conforme à la NES 9 de la Banque mondiale.

|           |                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-----------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|           |                                                             | technologiques majeurs ne soient réalisés. Les principales activités comprendront : le renforcement du cadre juridique et institutionnel de la cybersécurité et de la protection des données ; la mise à jour de la stratégie nationale de cybersécurité ; la création de CSIRT nationaux et sectoriels ; la protection du Registre national des personnes physiques (NRPP) et le développement des services de signature électronique.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
| <b>C4</b> | <b>Développement et intégration du marché en ligne</b>      | <p><b>4.1. Accès aux compétences, aux marchés et au financement pour les emplois numériques et l'entrepreneuriat</b></p> <p>Cette sous-composante soutiendra la stimulation de l'innovation numérique et de la productivité tout en préparant les particuliers et les entreprises à participer à l'économie numérique. Les principales activités comprendront : le développement de programmes de compétences numériques ciblant les jeunes, les femmes et les personnes handicapées ; le soutien à la labellisation des start-ups, au fonds de pré-amorçage et à la mise à l'échelle du projet <i>Oumandera</i> ; le réseautage régional.</p> <p><b>4.2. Accès et utilisation des services financiers numériques</b> : Études et appui au développement d'un système d'information mutualisé (MIS) pour les institutions de microfinance connectées au <i>switch</i> régional ; mise en œuvre de l'Observatoire de la Qualité des Services Financiers (OQSF) et appui à la protection des consommateurs.</p> <p><b>4.3. Commerce numérique, commerce électronique et services pour l'intégration régionale</b></p> <p>Cette sous-composante vise à renforcer l'adoption des paiements numériques et à garantir l'inclusion numérique dans la région. Elle permettra au Bénin la mise en œuvre des activités de mise à l'échelle lancées dans le cadre du projet de transformation numérique rurale (PITN2R). Les principales activités comprendront : la promotion du commerce électronique et des plateformes de e-commerce, notamment dans le secteur agricole ; le développement d'un environnement favorable à l'innovation et à l'intégration régionale des marchés en ligne.</p> | 20 |
| <b>C5</b> | <b>Soutien à la gestion et à la mise en œuvre du projet</b> | Cette composante financera la gestion du projet et la mise en œuvre des activités associées au projet. Elle contribuera à renforcer les capacités techniques et opérationnelles des unités de mise en œuvre du projet, notamment par le recrutement de consultants experts dans des domaines clés et la facilitation de l'apprentissage sur le terrain et du transfert de compétences. Les principales activités comprendront : le financement de la gestion et de la coordination du projet au niveau national ; l'appui au fonctionnement de l'UGP/WARDIP-Bénin au sein du MND ; l'appui à la planification, à la gestion financière, aux audits, à la passation des marchés et au suivi-évaluation (données                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 5  |

|           |                             |                                                                                                                                                                                                              |           |
|-----------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           |                             | ventilées par sexe) ; la mise en œuvre du PEES; le suivi de la conformité environnementale et sociale ; la gestion des plaintes (MGP) ; la communication et le renforcement des capacités institutionnelles. |           |
| <b>C6</b> | <b>Composante régionale</b> | (sans objet pour le Bénin)                                                                                                                                                                                   | 0         |
|           | <b>Total général</b>        |                                                                                                                                                                                                              | <b>60</b> |

**Source : Project Appraisal Document (PAD)**

*NB : Les activités nationales détaillées seront alignées sur le PAD, le PPSD et les instruments environnementaux et sociaux validés par la Banque mondiale.*

### 1.3. Activités et profils de main-d'œuvre

Le tableau ci-après présente les activités et les profils de main d'œuvre par phase.

**Tableau II : Activités et les profils de main d'œuvre**

| <b>Activités</b>                        | <b>Profils de la main d'œuvre</b>                                               |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Chantiers et génie civil                | Travailleurs contractuels, Fournisseurs principaux et Travailleurs contractuels |
| Pose de câbles ou fibre                 | Travailleurs contractuels, Fournisseurs principaux et Travailleurs contractuels |
| Centres de données et salles techniques | Travailleurs contractuels, Fournisseurs principaux et Travailleurs contractuels |
| Exploitation et maintenance             | Travailleurs contractuels, Fournisseurs principaux et Travailleurs contractuels |
| Fonctions numériques                    | Travailleurs contractuels, Fournisseurs principaux et Travailleurs contractuels |
| Fonctions de Bureau                     | Travailleurs directs du projet                                                  |

## 2. CONTEXTE DE PREPARATION DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

### 2.1. Contexte et justification de réalisation des PGMO

De par le type, la nature et l'envergure des travaux attendus dans le cadre de la mise en œuvre du projet, l'application des Normes Environnementales et Sociales (NES) suivantes est jugée pertinente : (i) NES n°1 « Evaluation et Gestion des risques et effets environnementaux et sociaux », (ii) NES n°2 « Emploi et Conditions de travail », (iii) NES n°3 « Utilisation rationnelle des ressources et Prévention et Gestion de la pollution », (iv) NES n°4 « Santé et Sécurité des populations », (v) NES n°5 « Acquisition des terres, Restriction à l'utilisation des terres et Réinstallation involontaire », (vi) NES 6 « Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques » et (vii) NES n°8 « Patrimoine culturel », (vii) NES n°10 « Mobilisation des parties prenantes et Information ».

Conformément aux dispositions du Cadre Environnemental et Social de la Banque, le Gouvernement du Bénin se doit de préparer les instruments de sauvegarde environnementale et sociale suivants : un Plan d'engagements Environnemental et Social (PEES), un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) et un document de Procédures de Gestion de la

Main d'Œuvre (PGMO). Les instruments seront préparés, revus et valides à la fois par le Gouvernement du Bénin et la Banque mondiale, publiés dans le pays et sur le site web de la Banque mondiale avant la mission d'évaluation.

La législation Béninoise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un Document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, le Code du travail (Loi N°98-004 du 27 janvier 1998) et ses textes d'application ainsi que la loi n°2017-05 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 vigueur au Bénin s'appliquent au projet. Toutefois, la responsabilité du projet dans la promotion d'un environnement de travail sain et motivant pendant la mise en œuvre de toutes ses composantes est clairement définie par la NES n°2 du CES de la Banque mondiale. Cette NES n° 2 prévoit des garanties complémentaires.

C'est dans ce contexte et conformément aux exigences de la Norme environnementale et sociale relative à l'emploi et aux conditions de travail (NESn°2) que les présentes Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) ont été élaboré par le Gouvernement de la République du Bénin. Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aident l'Emprunteur à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet. C'est un document qui sera actualisé à chaque passation majeure ou changement d'organisation des travaux, afin de rester en cohérence avec les activités opérationnelles des entreprises et de l'administration.

## **2.2. Objectifs du PGMO**

L'objectif général de cette mission est d'élaborer les procédures de gestion de main d'œuvre du projet WARDIP 2. Les objectifs spécifiques de la mission sont de :

- faciliter la planification et la mise en œuvre du projet en identifiant les besoins de main-d'œuvre et les risques associés ;
- déterminer les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre liés au projet ;
- assurer la conformité avec la norme environnementale et sociale (NES) n° 2 sur l'emploi et les conditions de travail de la Banque mondiale ;
- décrire les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions de travail, la santé et la sécurité ;
- Réaliser une analyse des écarts (Gap Analysis) entre la législation nationale et la NES 2 pour tous les aspects du travail, afin d'assurer l'application de la norme la plus rigoureuse.
- définir les rôles et responsabilités en matière de recrutement, de gestion, de formation et de suivi de la main-d'œuvre ;
- mettre en place des politiques et procédures pour gérer les risques liés à la main-d'œuvre, y compris le travail des enfants, le travail forcé et les accidents ;
- décrire le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs et les procédures de règlement des griefs ;
- définir les dispositions contractuelles pour la gestion de la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et sous-traitants ;

- décrire les conditions de travail et les mesures de protection pour les travailleurs communautaires.

### **3. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJE**

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet WARDIP 2, 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. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'études, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes béninoises.

Les recrutements dans le cadre du présent projet seront équitables et aucune commission de recrutement, ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière. Les contrats formels de travail (contrat devrait être clair et transparent et informer le travailleur et des exigences du poste) seront signés avec les candidats revenus avant la prise de service et des registres de base (contrats, temps et paie, couverture sociale, formations, etc.) seront tenus par l'employeur. La législation et les politiques en matière d'emploi et de recrutement devraient s'appliquer à tous les travailleurs, recruteurs de main-d'œuvre et employeurs. Les procédures de recrutement influenceront des mesures proactives pour prévenir la discrimination à l'égard des Personnes défavorisées ou vulnérables (y compris les personnes handicapées) conformément à la NES 2.

Par ailleurs, les treize (13) Principes Généraux et les Directives Opérationnelles (définition des responsabilités des gouvernements, des entreprises et des services publics de l'emploi dans le processus du recrutement équitable) concernant le Recrutement Equitable, la Définition des Commissions de Recrutement et Frais Connexes de l'Organisation Internationale du Travail (BIT, 2019) seront respectés dans le cadre du présent projet.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet WARDIP 2 seront recrutés sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions des présents Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO).

Quatre types de travailleurs définis par la NES n°2 sont prévus :

- Travailleurs directs
- Travailleurs contractuels
- Travailleurs communautaires
- Employés des fournisseurs principaux
- Travailleurs migrants intra-UEMOA

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 » :

1. 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) ;

2. 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) ;
3. Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l’Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et
4. 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, saisonniers et migrants.

**Tableau III:** Typologie des travailleurs du projet WARDIP

| <b>Catégorie de travailleurs</b>         | <b>Statut juridique</b>                                                          | <b>Type de contrat</b>                     | <b>Source de recrutement</b>                         | <b>Lien hiérarchique / supervision</b>                       | <b>Couverture sociale applicable</b>                                              |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Travailleurs directs</b>              | Agents contractuels ou fonctionnaires                                            | Contrat de travail signé avec l’UGP ou MND | Recrutement direct par l’UGP ou MND                  | Supervision directe par l’UGP                                | Régime de la Fonction Publique ou CNSS / Assurance                                |
| <b>Travailleurs contractuels</b>         | Employés d’entreprises prestataires                                              | CDD ou CDI via l’entreprise contractante   | Recrutés par les entreprises titulaires de marchés   | Supervision par l’entreprise / UGP indirectement             | CNSS (via l’entreprise)                                                           |
| <b>Travailleurs communautaires</b>       | Travailleurs journaliers / occasionnels                                          | Engagement verbal ou contrat simplifié     | Recrutés localement sur les sites de projet          | Supervision par le prestataire                               | couverture minimale ou Assurance                                                  |
| <b>Fournisseurs principaux</b>           | Employés des sociétés de fourniture                                              | Aucun contrat direct avec le projet        | Recrutés par les fournisseurs (matériel, logistique) | Supervision interne au fournisseur / contrôle qualité projet | Selon la politique RH de leur entreprise ; pas couverts directement par le projet |
| <b>Travailleurs migrants intra-UEMOA</b> | Recrutés ou employés par les prestataires (consultants ou entreprises) du projet | CDD ou CDI via l’entreprise contractante   | Recrutés par les entreprises titulaires de marchés   | Supervision par l’entreprise / UGP indirectement             | CNSS (via l’entreprise)                                                           |

**Source des données :** Recherche documentaire, septembre 2025

### 3.1. Travailleurs directs du projet WARDIP 2

Les principaux acteurs de mise en œuvre du projet sont : l’Unité de Gestion du Projet (UGP) et le Ministère du Numérique et de la Digitalisation et ses principales Directions (Direction de la

Digitalisation et Direction du Numérique) et Agences notamment l'Agence Béninoise du Service Universel des Communications Electroniques et de la Poste (ABSU-CEP), l'Autorité de Régulation des Communications Électroniques et de la Poste (ARCEP), l'Agence des Systèmes d'Information et du Numérique (ASIN), Agence pour le Développement du Numérique (ADN), l'Agence des Services et Systèmes d'Information (ASSI), l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI) et la Société béninoise d'infrastructures numériques (SBIN).

En plus de ces principaux acteurs, les autres directions du Ministère du Plan et de Développement (MPD), le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), l'Agence Nationale d'Identification des Personnes (ANIP) et le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage (MAEP) sont identifiées comme parties prenantes du projet.

### ➤ Effectif prévisionnel-compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

L'Unité de Gestion du projet (UGP) sera composée d'une douzaine de cadres, comprenant des agents de l'Etat en position de détachement ou en disponibilité (Articles 186-202 de la loi portant statut de la fonction publique), des agents contractuels directement recrutés et du personnel technique du MND. L'UGP comprendra :

- le Coordonnateur ;
- le Responsable Administratif et Financier ;
- le spécialiste passation des marchés ;
- le spécialiste en sauvegarde sociale et genre ;
- le spécialiste en sauvegarde environnementale ;
- le spécialiste du suivi-évaluation ;
- le spécialiste développement des infrastructures numériques ;
- le spécialiste en intelligence artificielle ;
- le spécialiste en finance digitale ;
- le comptable ;
- la secrétaire administrative ;
- un CVA.

Le tableau ci-après présente l'effectif prévisionnel du personnel à mobiliser par le projet.

**Tableau IV : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au profit de l'UGP**

| N°                             | Poste                                        | Nomb<br>re | Compétences requises<br>(Niveau)                                                                                | Période de<br>recrutement    | Lieu<br>d'affectation |
|--------------------------------|----------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| <b>Personnel Administratif</b> |                                              |            |                                                                                                                 |                              |                       |
| 1                              | Coordonnateur                                | 1          | Connaissances et expériences avérées en gestion des Projets (Bac+5 au moins)                                    | Dès la préparation du Projet | Cotonou               |
| 2                              | Spécialistes en suivi-évaluation             | 1          | Expérience en planification stratégique et suivi-évaluation avec une bonne maîtrise des outils (Bac+4 au moins) | Dès le début du Projet       | Cotonou               |
| 3                              | Spécialiste en Développement social et Genre | 1          | Bonne expérience dans la gestion des risques sociaux et la problématique d'inclusion sociale (Bac+4 au moins)   | Dès le début du Projet       | Cotonou               |



| N°                          | Poste                                                    | Nombre | Compétences requises (Niveau)                                                                                                         | Période de recrutement       | Lieu d'affectation |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------|
| 4                           | Spécialiste en sauvegarde environnementale               | 1      | Bonne expérience dans la gestion environnementale et sociale de Projets de développement (Bac+4 au moins)                             | Dès le début du Projet       | Cotonou            |
| 5                           | Responsable Administratif et Financier                   | 1      | Expérience acceptable en gestion administrative et financière (Bac+5 au moins)                                                        | Dès le début du Projet       | Cotonou            |
| 6                           | Spécialiste en passation des marchés                     | 1      | Connaissances en procédures de passation des marchés (Bac+5 au moins)                                                                 | Dès la préparation du Projet | Cotonou            |
| 7                           | Spécialiste développement des infrastructures numériques | 1      | Connaissances et expériences avérées en infrastructures réseaux et sécurité (Bac+5 au moins)                                          | Dès le début du Projet       | Cotonou            |
| 8                           | Spécialiste en intelligence artificielle                 | 1      | Connaissances et expériences en création, au développement et à l'implémentation de technologies liées à l'IA (BAC+4 au moins)        | Dès le début du Projet       | Cotonou            |
| 9                           | Spécialiste en finance digitale                          | 1      | Connaissances et expériences en application des technologies numériques pour optimiser et transformer les services financiers (BAC+5) | Dès le début du Projet       | Cotonou            |
| 10                          | Comptable                                                | 1      | Connaissances et expériences en comptabilité (BAC +3 au moins)                                                                        | Dès le début du Projet       | Cotonou            |
| <b>Personnel de soutien</b> |                                                          |        |                                                                                                                                       |                              |                    |
| 11                          | Secrétaire administrative                                | 1      | Expérience dans l'assistanat administratif ou dans la gestion d'un secrétariat particulier ou de direction (Bac+2 au moins)           | Dès le début du Projet       | Cotonou            |
| 12                          | Conducteurs de Véhicules Administratifs                  | 2      | Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif<br>Permis de conduire catégorie B +CEP au moins                               | Dès le début du Projet       | Cotonou            |

**Source des données :** Mission d'élaboration du PGMO, septembre 2025

### 3.2. Travailleurs contractuels

La cellule de préparation du projet a signé des contrats avec quatre (04) consultants individuels nationaux qui conduisent actuellement les études de préparation des documents de sauvegardes et du Manuel d'Exécution du projet. Le tableau V présente les documents en cours de préparation et consultants recrutés.

**Tableau V :** Caractéristiques des travailleurs sous contrats avec la cellule de préparation du projet

| N° | Description                                                     | Consultant            | Personnel              |
|----|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|
| 1  | Elaboration des Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) | Consultant individuel | un Environnementaliste |
| 2  | Plan d'engagements Environnemental et Social (PEES)             | Consultant individuel | un Environnementaliste |

| N° | Description                                                      | Consultant            | Personnel                             |
|----|------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
|    | et appui à la préparation globale du projet                      |                       |                                       |
| 3  | Elaboration du Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) | Consultant individuel | un expert socio-environnementaliste   |
| 4  | Elaboration du Manuel d'Exécution du projet                      | Consultant individuel | un expert en finances et comptabilité |

*Source des données : Mission d'élaboration du PGMO, septembre 2025*

En phase de mise en œuvre du projet, l'UGP signera de contrat avec les opérateurs GSM notamment MTN, MOOV et CELTIIS pour la conception, la construction et l'exploitation des infrastructures réseaux et avec les consultants pour la préparation des instruments de sauvegardes spécifiques et autres. Cependant, 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 pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés. Les dispositions devront être prises en son temps pour que les tierces parties ou prestataires de mise en œuvre du projet, mobilisent et mettent à disposition rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO. Les conditions minimales relatives aux mesures de sauvegardes E&S seront revues afin de prendre en compte certains aspects spécifiques liés notamment à la non-discrimination des travailleurs issus des Personnes Déplacées Internes (PDI) et des réfugiés.

### **3.3. 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.

L'UGP envisage d'approvisionner le projet entre autres en des fournitures et matériaux, l'acquisition, les traitements et services associés pourraient être confiés à des fournisseurs principaux afin d'assurer sur une base continue une partie de la fonction d'approvisionnement directe du projet en fournitures ou matériaux. Aucun travailleur des principaux fournisseurs (Entreprises, ONG et autres structures) du projet n'a encore été identifié, le projet étant toujours en préparation.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les principaux fournisseurs du projet mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO. Ces fournisseurs devront mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandées avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-décriminalisation, les droits des travailleurs, la gestion des 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.

### **3.4. Travailleurs communautaires**

Le projet peut prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet. En effet, pendant les travaux de construction, des emplois locaux seront créés (travaux de fouilles, gardiennage, etc.). Ce type d'emplois est temporaire, mais important au plan social et économique. A cette phase de préparation du projet, l'effectif des travailleurs communautaires n'est pas connu.

Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la NESn°2 d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

A cet effet, le projet déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Le projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

### **3.5. Travailleurs migrants intra-UEMOA**

Les travailleurs migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvant dans les zones d'intervention du projet peuvent être recrutés ou employés par les prestataires (consultants ou entreprises) du projet WARDIP 2. Ces travailleurs migrants bénéficieront des mêmes droits que les nationaux, notamment en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, de signature de contrat de travail, de la couverture sociale/assurance, d'égalité de traitement avec les nationaux en matière de salaires et d'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, le paragraphe 5 du traité en date du 10 janvier 1994 de de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) intitulé : De la libre circulation des personnes, des services et des *capitaux dispose* en son article 91 que : « sous réserve des limitations justifiées par des motifs d'ordre public, de sécurité publique, les ressortissants d'un Etat membre bénéficient sur l'ensemble du territoire de l'Union de la liberté de circulation et de résidence qui implique :

- l'abolition entre les ressortissants des Etats membres de toute discrimination fondée sur la nationalité, en ce qui concerne la recherche et l'exercice d'un emploi, à l'exception des emplois dans la fonction publique ;
- le droit de se déplacer et de séjourner sur l'ensemble des Etats membres ;

- le droit de continuer à résider dans un Etat membre après y avoir exercé un emploi.

En conséquence de ce qui précède, cet article permet d'assurer aux travailleurs migrants et à leur ayant droit, la continuité de la jouissance des prestations susceptibles de leur être assurée au titre des périodes d'emploi successives sur le territoire de tous les Etats membres. Quant à l'article 92 du traité, il prévoit expressément un droit d'établissement dans l'ensemble de l'Union. Ce droit comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises dans des conditions définies par la législation du pays d'établissement, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de santé publique.

### **3.6. Statut des agents publics et applicabilité du PGMO (conformément à la GN de la NES2)**

Le projet distingue trois situations pour les agents publics :

- (i) Agents mis à disposition/secondés à plein temps au profit de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ou d'unités d'exécution : ils deviennent des travailleurs directs du projet ; l'ensemble des dispositions du PGMO leur est applicable, y compris le Code de conduite, la prévention EAS/HS, le dispositif de plaintes des travailleurs et les mesures de santé-sécurité au travail ;
- (ii) Agents intervenant ponctuellement dans le cadre de leurs fonctions habituelles au sein de leur administration : ils restent régis par le statut de la fonction publique ; les exigences du projet portent a minima sur la santé-sécurité, la prévention EAS/HS et la conduite éthique lorsqu'ils participent à des activités du projet ;
- (iii) Personnes recrutées sur contrats financés par le projet via l'administration (hors statut public) : elles sont traitées comme travailleurs contractuels du projet et relèvent intégralement du PGMO.

Par ailleurs, le secondement/mise à disposition fait l'objet d'un acte administratif formel avant toute prise de fonction (arrêté/Note de service de mise à disposition ou de détachement), d'une convention tripartite (Ministère d'origine – UGP – agent), et de Termes de Référence individuels annexés. L'acte précise la durée, le taux d'affectation, le lieu d'exercice, la chaîne hiérarchique, le régime disciplinaire, les règles de rémunération/indemnités et la couverture en santé-sécurité. L'UGP tient un registre des travailleurs du projet listant ces agents secondés (nom, fonction, dates, base juridique) ; sans acte formel, l'agent est considéré non transféré et ne peut percevoir aucun avantage ou indemnité financé par le projet au titre d'un poste à plein temps. Les agents secondés signent le Code de conduite, reçoivent la formation d'accueil (E&S, EAS/HS, confidentialité) et ont accès au dispositif de plaintes des travailleurs du projet, sans préjudice de leurs voies internes de recours dans la fonction publique. La rémunération de base reste versée par l'administration ; toute indemnité liée au projet respecte strictement la réglementation nationale et les dispositions approuvées par la Banque, afin d'éviter la double rémunération et les conflits d'intérêts.

## **4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE**

Les principaux risques majeurs des chantiers (travail en hauteurs, tranchées et effondrements, électricité, levage, circulation et coactivité, chaleurs et bruit) qui pourraient être associés à la

main-d'œuvre du projet sont identifiés à travers les activités/sous projets et décrit dans le tableau ci-dessous.

**Tableau VI: Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet**

| Composantes/activités facteurs de risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Principaux risques liés à la main d'Œuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Composante 2 :</b> Développement et intégration du marché des technologies de l'information et de la communication. Cette composante financera les activités ci-après : (i) la réalisation des infrastructures internationales, réseau dorsal central et réseaux radioélectriques régionaux ; (ii) le déploiement de connectivité pour connecter les écoles et centres de recherches RBER (réseaux nationaux de recherche et d'éducation) ; (iii) la réalisation des diverses études et le (iv) renforcement des capacités des cadres MND et de l'ARCEP et du personnel des institutions nationales de recherches et des équipes informatiques des universités</p> | <p><b>Les risques et impacts environnementaux et sociaux liés aux travaux sont entre autres :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques d'électrocution ou d'électrification ;</li> <li>• Risques liés aux mouvements des engins et équipements de chantier ;</li> <li>• Risque de non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale</li> <li>• Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du Projet. Ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise ;</li> <li>• Risque lié aux circulations et aux déplacements de camions et d'engins de chantier ;</li> <li>• Risques d'effondrement et de chutes des pylônes ;</li> <li>• Risque d'accident de travail ;</li> <li>• Risques de production des déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) ;</li> <li>• Risques d'exposition ondes électromagnétiques ;</li> <li>• Risque lié aux effondrements et aux chutes d'objets lors des montages et démontages ;</li> <li>• Risque de contamination par les produits chimiques ;</li> <li>• Risque de transmission des IST, de VIH-SIDA ;</li> <li>• Risques d'exclusion des personnes vulnérables ;</li> <li>• Risques liés aux travaux en hauteurs ;</li> <li>• Risques de conflits sociaux entre les populations locales et le personnel de chantier ;</li> <li>• Risques de Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences Contre les Enfants (VCE). La violence basée sur le genre sur le genre peut survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Cette violence peut se produire lors des interactions des travailleurs du projet avec d'autres acteurs étant donné que des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés pour des formations/conférences/séminaires organisés par le projet et sur les divers chantiers BTP.</li> <li>• Risques de violation des droits des travailleurs</li> <li>• Risque d'incendie et ou d'explosion ;</li> <li>• <b>Pollution sonore</b> : Les nuisances sonores liées au trafic routier affectent les écosystèmes et le bien-être humain (stress, troubles du sommeil) ;</li> </ul> |
| <p><b>Composante 3 :</b> Développement et intégration du marché des données, de l'interopérabilité régionale et essor de solution régionales. Les principales activités sources de risques sont : (i) le déploiement des passerelles SATA au Bénin ; (ii) la création d'un site redondant du centre de données d'Abomey-</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques d'augmentation des menaces de la cybercriminalité, de violations de données personnelles et les cyberattaques</li> <li>• Risques des perturbations opérationnelles, des problèmes de confidentialité des données et une fraude financière</li> <li>• Risques d'augmentation des attaques des données personnelles liés à l'usage l'IA</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

| Composantes/activités facteurs de risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Principaux risques liés à la main d'Œuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Calavi ; (iii) la création de jeux de données multilingues et modernisation (ou nouveau développement) de la plateforme nationale Open Data avec outils IA ; (iii) la mise en place d'une plateforme et d'une gouvernance pour aider le MND à superviser et coordonner les initiatives nationales diverse en matière d'IA ; (iv) la mise en place des solutions pilotes d'IA dans les cursus scolaires ; (v) le renforcement du centre de formation en cybersécurité ; (vi) le déploiement d'infrastructures informatiques économes en énergie et de plateformes sécurisées pour mettre à l'échelle les systèmes de signature électronique ; (vii) la réalisation des diverses études et formations, etc.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risques de production des déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE)</li> <li>• Risques de manipulation par reprogrammation (<i>reprogramming attack</i>) : ces attaques visent à faire réaliser une action par l'IA en reprogrammant à distance l'algorithme utilisé pour une tâche. Elles peuvent amener à des actions malicieuses très variées, comme le vol de données, ou le détournement des systèmes d'IA pour leur faire réaliser des actions contraires aux principes éthiques initiaux voir même des activités d'espionnage ;</li> <li>• Risque de <b>perte d'intégrité</b>, en raison de la manipulation / empoisonnement des données, injection d'éléments de biais, etc ;</li> <li>• Risque de <b>fraude</b>, par l'usage inapproprié ou détourné des systèmes d'IA ;</li> <li>• Risque de <b>vol et/ou pertes d'information</b>, que ce soit lors des phases d'entraînement ou de mise à jour post mise en production</li> <li>• Risques de violation des droits des travailleurs</li> <li>• Risques de Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences Contre les Enfants (VCE). La violence basée sur le genre sur le genre peut survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Cette violence peut se produire lors des interactions des travailleurs du projet avec d'autres acteurs étant donné que des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés pour des formations/conférences/séminaires organisés par le projet.</li> </ul> |
| <p><b>Composante 4 :</b> Développement et intégration du marché en ligne. Cette composante financera les études pour évaluation des besoins en compétences et conception du programme numériques pour l'Emploi ; labélisation des start-ups, stratégies, les lois et les réglementations qui favorisant l'entrepreneuriat numérique ; l'assistance technique pour le placement, mentorat et suivi ; la mise en place d'un programme national de renforcement des compétences numériques ; le développement et la mise en œuvre d'une approche visant à améliorer la distribution des agents et l'acceptation des paiements électroniques</p>                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque d'exclusion de certaines personnes dans le choix des modules de formations</li> <li>• Risque avéré d'une perte financière en cas de mauvais déroulement d'une transaction numérique</li> <li>• Risques liés aux compétences limitées des utilisateurs et des agents des points de services</li> <li>• Risque opérationnel et technologique avec pour conséquence l'augmentation des fraudes en ligne</li> <li>• Risque de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme par le transfert d'importantes sommes d'argent par des comptes mobiles</li> <li>• Risques de développement des transactions frauduleuses</li> <li>• Risques de transferts illégaux par des employés depuis des comptes client vers de faux compte ou les comptes des fraudeur</li> <li>• Risques de violation des droits des travailleurs</li> <li>• Risques de Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences Contre les Enfants (VCE). La violence basée sur le genre sur le genre peut survenir au cours de la mise en œuvre du projet. Cette violence peut se produire lors des interactions des travailleurs du projet avec d'autres acteurs étant donné que des travailleurs d'origines diverses peuvent être mobilisés pour des formations/conférences/séminaires organisés par le projet.</li> </ul>                                                                                                                                                                                |

| Composantes/activités facteurs de risques            | Principaux risques liés à la main d'Œuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Composante 5 :</b> Mise en œuvre du projet</p> | <p><b>Risques psychosociaux, stress et violence au travail :</b><br/>L'organisation pratique du travail et les choix managériaux peuvent présenter des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet. De même, certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.</p> <p><b>Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet</b><br/>Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En outre, les critères de choix des bénéficiaires et de recrutement de la main d'œuvre locale peuvent ne pas être connus des populations et entraîner des plaintes, voire des conflits entre les travailleurs et les populations. Certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite, ce qui constitue un manque à gagner pour ces dernières. Une sensibilisation des travailleurs sur le respect des coutumes locales, et des populations sur les procédures de sélection s'avère nécessaire.</p> <p><b>Risques d'accidents liés à l'utilisation des outils et équipements ou développement de maladies professionnelles</b><br/>L'utilisation des outils et équipements de travail peut être à l'origine de certains accidents, ou provoquer des maladies. Cela 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, la dégradation des conditions de santé et de sécurité au travail, etc. Les programmes de formation doivent donc inclure des activités de sensibilisation pour la prévention de ces risques.</p> <p><b>Risque de non-respect de conditions de travail établies dans la législation nationale</b><br/>Le non respect des dispositions nationales sur les conditions de travail peut entraîner les conflits et les frustrations au sein de l'équipe du projet. En effet, Les règles appliquées en matière de non-discrimination et d'égalité des chances pour les travailleurs peuvent ne pas être conformes à la législation nationale ou aux normes de la Banque mondiale</p> |

*Source des données : Mission d'élaboration du PGMO, août 2025*

Le tableau ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourraient être exposée la main d'œuvre ainsi que les membres des communautés, et propose des mesures d'atténuation adéquates.

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

| Risques                                                                                                                                                  | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, conflits sociaux                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel</li> <li>- Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs</li> <li>- Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun</li> <li>- Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs</li> <li>- Former le personnel à la gestion du stress</li> <li>- Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et sur son droit de retrait</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recenser des acteurs locaux dans la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre (VBG) dans les communautés du Projet, ainsi qu'une évaluation de la capacité des prestataires à offrir des services (au minimum : psycho-sociaux, de santé, de justice et de protection) de qualité, centrés sur les survivants ;</li> <li>- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs du Projet et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG/EAS-HS.</li> <li>- Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires</li> <li>- Organiser des activités de sensibilisation sur le genre (quarts d'heure genre) de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/EAS-HS et VCE, au profit des travailleurs du Projet</li> <li>- Renforcer les capacités de l'équipe du projet et des agences d'exécution sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/EAS-HS et VCE</li> <li>- Prévoir un mécanisme de gestion des plaintes qui prenne en charge les questions de VBG/ EAS-HS et VCE ;</li> <li>- Inclure les clauses VGB/EAS-HS et VCE dans le code de conduite des employés</li> <li>- Définir un circuit spécifique de traitement des cas de VBG/ EAS-HS et VCE</li> <li>- Faire la cartographie des structures intervenant dans la lutte contre les VBG/EAS-HS et des structures d'accueil des survivant-e-s</li> <li>- Définir des sanctions pour les VBG/ EAS-HS et VCE, les porter à la connaissance des travailleurs et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles</li> </ul> |
| Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes qui ne violent pas les droits Humains dans les différentes zones</li> <li>- Elaborer, diffuser et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.</li> <li>- Faire signer le code de bonne conduite à tout le personnel d'un chantier à l'issue des séances de sensibilisation</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |



| Risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Risques d'accidents de travail et de développement des maladies professionnelles/Risques Santé et sécurité au travail :</b> Risques de blessures lors des travaux de génie civil, risque d'accident de circulation mettant en cause des véhicules ou d'autres équipements mobiles, risques d'agression ou de vol de matériels électroniques et autres ; etc.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des services et des ressources pour protéger la santé des travailleurs : trousse de premiers secours, convention de soins, etc. ;</li> <li>- Effectuer une évaluation des risques et appliquer les principes généraux de prévention des accidents et maladies techniques ;</li> <li>- Effectuer des visites médicales d'embauche et des visites médicales systématiques ;</li> <li>- Veiller à ce que les mesures et procédures en matière de santé et sécurité au travail exigées par la loi soient appliquées dans un chantier</li> <li>- Doter les ouvriers des Equipements de Protection Individuels (EPI) et exiger le port permanent ;</li> <li>- Sensibiliser les ouvriers sur les risques d'accidents de travail ;</li> <li>- Concevoir et mettre en place des protocoles pour traiter les accidents et les situations d'urgence ;</li> <li>- Sensibiliser les ouvriers sur les risques d'accidents de travail ;</li> <li>- Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs du Projet et des populations bénéficiaires sur la prévention des VBG/EAS-HS, les IST, le VIH /SIDA, les grossesses non désirées ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Organiser des campagnes pour sensibiliser les usagers aux comportements responsables, comme le respect des limites de vitesse</li> <li>- Notifier la Banque dans les 24h en cas d'incident/accidents EAS/HS et les autres incidents grave</li> </ul> |
| <p><b>Risques de violation des droits des travailleurs :</b> Les règles appliquées en matière de non-discrimination et d'égalité des chances pour les travailleurs peuvent ne pas être conformes à la législation nationale ou aux normes de la Banque mondiale.</p>                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'UGP prendra les mesures de protection et d'assistance appropriées pour les personnes vulnérables travaillant sur le projet, en particulier les catégories spéciales de travailleurs telles que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en ,âge de travailler). Ces mesures peuvent être nécessaires à certains moments, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.</li> <li>- Respecter la durée légale de travail</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du Projet. Ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise</p>                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer et mettre en œuvre un plan de gestion de la sécurité du projet</li> <li>- Collaborer avec les forces de sécurité présentes dans les zones d'intervention du projet pour avoir les informations requises, nécessaires à la bonne anticipation des risques sécuritaires</li> <li>- Mettre en place des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie des sites de travaux</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| Risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Risques d'augmentation des menaces de la cybercriminalité, de violations de données et les cyberattaques</p> <p>Risques de manipulation par reprogrammation (<i>reprogramming attack</i>) : ces attaques visent à faire réaliser une action par l'IA en reprogrammant à distance l'algorithme utilisé pour une tâche</p> <p>Risques des perturbations opérationnelles, des problèmes de confidentialité des données et de fraude financière</p> <p>Risque de <b>perte d'intégrité</b>, en raison de la manipulation / empoisonnement des données, injection d'éléments de biais, etc ;</p> <p>Risque de <b>fraude</b>, par l'usage inapproprié ou détourné des systèmes d'IA ;</p> <p>Risque de <b>vol et/ou pertes d'information</b>, que ce soit lors des phases d'entraînement ou de mise à jour post mise en production ;</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer des capacités et sensibilisation sur les menaces de la cybercriminalité, de violations de données et les cyberattaques ;</li> <li>- Renforcer des politiques de protection des données afin de préserver les informations personnelles et d'améliorer les capacités institutionnelles en matière de cybersécurité grâce à des mécanismes régionaux coordonnés</li> <li>- Mettre en œuvre des mesures de cybersécurité robustes</li> <li>- Former les utilisateurs sur les bonnes pratiques en matière de cybersécurité</li> <li>- Effectuer régulièrement des évaluations de vulnérabilité et former leurs employés aux protocoles de sécurité</li> <li>- Mettre en place un processus de gestion et documentation des changements apportés aux modèles d'IA et aux données</li> </ul> |
| <p>Risques de production des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) ;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer et mettre en œuvre un Plan de Gestion des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) du projet</li> <li>- Mettre en place un système de collecte et de recyclage des DEEE, en collaboration avec des entreprises spécialisées</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Risque d'exclusion de certaines personnes dans le choix des modules de formations</p> <p>Risque opérationnel et technologique avec pour conséquence l'augmentation des fraudes des marchés en ligne</p> <p>Risque de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme par le transfert d'importantes sommes d'argent par des comptes mobiles</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Élaborer une stratégie d'élimination et de traitement du risque</p> <p>Envisager l'utilisation d'appareils biométriques pour réduire la fraude</p> <p>Adopter des politiques et procédures pour renforcer la détection des fraudes</p> <p>Développer des procédures et directives claires pour l'identification, la communication et la gestion des fraudes</p> <p>Développer un processus de vérification préalable complet pour le recrutement des agents afin de minimiser le recrutement d'agents ayant une mauvaise réputation ou ceux susceptibles</p>                                                                                                                                                                                                                                                                           |

| Risques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Risques de transferts illégaux par des employés depuis des comptes client vers de faux compte ou les comptes des fraudeurs</p> <p>Risque avéré d'une perte financière en cas de mauvais déroulement d'une transaction numérique</p> <p>Risques liés aux compétences limitées des utilisateurs et des agents des points de services</p> | <p>de commettre des fraudes</p> <p>Mettre en place et rendre opérationnel le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) du projet</p> <p>Renforcer les capacités des parties prenantes sur les risques associés aux services financiers numériques et les approches d'atténuation</p> |
| <p>Risques de fatigue visuelle liés au travail sur écran. Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent entraîner une fatigue visuelle et favoriser le stress</p>                                                                                                                                                           | <p>Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour mieux adapter les situations et prévenir les risques professionnels ;</p> <p>Alterner le travail sur écran avec d'autres tâches ;</p> <p>Adopter le travail à l'homme (utilisation du matériel ergonomique)</p>                 |

*Source des données : Mission d'élaboration du PGMO, septembre 2025*

## **5. BREF DESCRIPTION DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES**

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale et internationale du travail concernant les règles sur la durée du travail et le repos, la paie et la non-discrimination, la liberté d'association, l'information des travailleurs, la surveillance médicale adaptée aux postes à risque, la création d'instances de dialogue sécurité sur les grands chantiers et les modalités d'inspection interne et conjointe UGP-entreprises, la santé et la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs.

### **5.1. Normes Internationales du travail ratifiées par le Bénin**

Le Bénin a ratifié 32 conventions ci-après : huit (08) sur huit (08) conventions fondamentales, deux (02) sur quatre (04) conventions de gouvernance (prioritaires) et vingt-deux (22) sur cent soixante-dix-huit (178) conventions techniques. Sur l'ensemble, vingt-sept (27) sont en vigueur, trois (03) conventions ont été dénoncées et deux (02) instruments abrogés.

**Tableau VIII : Répertoire de quelques conventions de l'OIT ratifiées par la République du Bénin**

| N° | Référence des conventions | Intitulés                            | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|---------------------------|--------------------------------------|----------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Convention n°4            | Le travail de nuit (femmes), 1919    | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Suivant les dispositions de l'article 3 de cette convention, les femmes sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Les dispositions de cette convention sont applicables au projet à travers les employés différents entreprises adjudicataires à sélectionner pour la mise en œuvre de certaines activités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2. | Convention n°5            | L'âge minimum, 1919                  | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Cette convention vise à ce que les enfants de moins de quatorze ans ne peuvent être employés ou travailleurs dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille (article 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cette convention a été dénoncée automatiquement par le Bénin suite à la ratification de la convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi. Elle n'est pas applicable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3. | Convention n°6            | Le travail de nuit des enfants, 1919 | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | La convention interdit d'employer pendant la nuit les enfants de moins de dix-huit ans dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf dans les cas prévus ci-après.<br>L'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas aux enfants au-dessus de seize ans qui sont employés, dans les industries énumérées ci-après, à des travaux qui, en raison de leur nature, doivent nécessairement être continués jour et nuit : usines de fer et d'acier ; travaux où l'on fait emploi des fours à réverbère ou à régénération, en raison de leur nature, et galvanisation de la tôle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage) ; verreries ; papeteries ; sucreries où l'on traite le sucre brut ; réduction du minerai d'or. | L'UGP veillera à ce que les entreprises à sélectionner prennent des mesures pour interdire le travail de nuit des enfants dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail<br><b>Art.153.-</b> Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.<br>Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en conseil des ministres après avis du conseil national du travail.<br><b>Art.154.-</b> Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans |

| N° | Référence des conventions | Intitulés                           | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                              |
|----|---------------------------|-------------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                           |                                     |                      |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | la période comprise entre 21 heures et 05 heures.<br>Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.                                                                 |
| 4. | Convention n°14           | Le repos hebdomadaire, 1921         | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Cette convention reconnaît que tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.<br>Ce repos sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement.<br>coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région (article 2)                                                                                                                                                                                                                                          | Le repos hebdomadaire doit être reconnu par les employeurs aux travailleurs recrutés conformément aux dispositions de la convention et de la législation nationale                                             |
| 5. | Convention n°18           | Les maladies professionnelles, 1925 | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Dans son article 1, cette convention dispose que tout pays membre de l'Organisation Internationale du Travail qui la ratifie s'engage à assurer aux victimes de maladies professionnelles ou à leurs ayants droit une réparation basée sur les principes généraux de sa législation nationale concernant la réparation des accidents du travail.<br>Le taux de cette réparation ne sera pas inférieur à celui que prévoit la législation nationale pour les dommages résultant d'accidents du travail. Sous réserve de cette disposition, chaque Membre sera libre, en déterminant dans sa législation nationale les conditions réglant le paiement de la réparation des maladies dont il s'agit, et en appliquant à ces maladies sa législation relative à la réparation des accidents du travail, d'adopter les | La convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et conformément au Décret N° 2013-50 du 11 février 2013. portant liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin |

| N° | Référence des conventions | Intitulés                                          | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|---------------------------|----------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                           |                                                    |                      |                                  | modifications et adaptations qui lui sembleraient expédientes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6. | Convention n°26           | Les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Cette convention invite les pays qui la ratifie à s'engager pour instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaire pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.<br>Le mot « industries » aux fins de la présente convention comprend les industries de transformation et le commerce. | Cette convention s'applique à tous les travailleurs pour lesquels, le salaire minimum doit être conforme aux dispositions du <b>décret N° 2022-692 du 07 décembre 2022. Portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti.</b>                                                |
| 7. | Convention n°29           | Travail forcé, 1930                                | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Cette convention a pour objectif de supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.<br>Article 2 alinéa 1 : Aux fins de la présente convention, le terme « travail forcé ou obligatoire » désignera 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 (Article 1)                                                                                                                                             | Dans le cadre de la mise en oeuvre des activités du Projet, le recrutement des employés sera fait. L'UGP doit s'assurer que les entreprises respectent et ont des mécanismes appropriés pour veiller à ce que les dispositions prévues par ladite convention afin d'éviter le travail forcé. |
| 8. | Convention n°41           | Travail de nuit (femmes), 1934                     | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Cette convention vise à interdire le travail de nuit pour les femmes, sans distinction d'âge, dans aucun établissement, public ou privé, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille.                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Les dispositions de cette conventions sont applicables au projet. Les responsables des différentes entreprises doivent s'y conformer en tenant également compte de la législation nationale en la matière                                                                                    |

| N°  | Référence des conventions | Intitulés                                                     | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|---------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.  | Convention n°87           | La liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Cette convention reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux Statuts de ces dernières (article 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Cette convention garanti le droit syndical aux travailleurs qui se retrouvent ou travaillent dans une même entreprise afin de revendiquer un meilleur traitement salarial et de lutter, suivant les dispositions légales en vigueur, pour l'évitement de la dégradation de leurs conditions de travail.<br>L'UGP doit veiller à ce que les entreprises respectent les droits reconnus à tout travailleur. En outre le droit des employeurs pour l'adhésion aux organisations syndicales devra être reconnu |
| 10. | Convention n°95           | La protection du salaire, 1949                                | 12 décembre 1960     | 27 août 2007                     | Cette convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable (article 2). Elle prescrit que les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.<br>L'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent (Article 3) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



| N°  | Référence des conventions | Intitulés                                                  | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. | Convention n°98           | Le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 | 16 mai 1968          | -                                | <p>Cette convention stipule en son article 1<sup>er</sup> que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de : subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ; congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.</p> <p>Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration (Article 2)</p> | L'UGP doit veiller à que les entreprises n'interfèrent pas dans le droit de travailleurs de s'organiser et éventuellement demander une négociation collective.                                                                                                                                                                                            |
| 12. | Convention n°100          | L'égalité de rémunération , 1951                           | 16 mai 1968          | -                                | <p>Cette convention édicte en son article 2 que chaque Etat membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation de taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Ce principe pourra être appliqué au moyen : soit de la législation nationale ; soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation ; soit de conventions collectives</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Plusieurs catégories de travailleurs seront recrutées dans la mise en œuvre des activités du projet. A cet effet, aucune discrimination de traitement salarial ne devrait être observée à l'intérieur d'une même catégorie d'employés exerçant la même tâche. L'observance des dispositions de la convention évitera les inégalités dans la rémunération. |

| N°  | Référence des conventions | Intitulés                                   | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|---------------------------|---------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                           |                                             |                      |                                  | passées entre employeurs et travailleurs ; soit d'une combinaison de ces divers moyens.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 13. | Convention n°105          | L'abolition du travail forcé, 1957          | 22 mai 1961          | -                                | Cette convention invite tout Eta membre de l'OIT qui la ratifie à s'engager pour supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme : en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ; en tant que méthode de mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ; en tant que mesure de discipline du travail ; en tant que punition pour avoir participé à des grèves ; en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse. | La convention prohibe les travaux forcés. La mise en oeuvre du projet, mobilisera une main d'œuvre diversifiée. l'UGP doit veiller et s'assurer que des mécanismes sont mis en place au niveau des entreprises aux fin d'interdire le travail forcé.                    |
| 14. | Convention n°111          | Discrimination (emploi et profession), 1958 | 22 mai 1961          | -                                | Cette convention invite les pays qui la ratifie à s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière (Article 2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Lors du recrutement des travailleurs pour les différentes activités du projet, aucune discrimination ne doit être observée tenant compte                                                                                                                                |
| 15. | Convention n°135          | Représentation des travailleurs, 1971       | 11 juin 2001         | 27 août 2007                     | La convention vise à faire bénéficier les représentants des travailleurs dans l'entreprise d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement , et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs leur affiliation syndicale , ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.                                                                                                                                                                                           | La convention s'applique à l'ensemble des travailleurs du projet. A cet effet, les dispositions du décret N°2020-458 du 23 septembre portant définition des différentes formes d'organisations syndicales et critères de leur représentativité sont à prendre en compte |

| N°  | Référence des conventions | Intitulés                                                                       | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16. | Convention n°138          | L'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973                                      | 11 juin 2001         | 27 août 2007                     | Cette convention vise à faire élaborer par les Etats qui la ratifient une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.                                                                                                                                                                                                                | L'UGP doit assurer une veille permanente sur le respect de l'âge minimum requis pour tout travailleur à recruter afin d'éviter le recrutement de mineurs                                                                                                                                                                                   |
| 17. | Convention n°143          | Les travailleurs migrants                                                       | 11 juin 2001         | -                                | Cette convention vise à faire respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants par les Etats qui la ratifient.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cette convention est applicable au projet en cas de recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Le Bénin a incorporé dans son code du travail et la loi sur l'embauche, le recrutement de la main d'œuvre étrangère. Le Décret N° 2024-1462 du 18 décembre 2024 clarifie les conditions de recrutement et d'emploi des travailleurs migrants |
| 18. | Convention n°144          | La consultation tripartite relative aux normes internationales du travail, 1976 | 11 juin 2001         | 27 août 2007                     | Cette convention à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'organisation internationale du travail, énoncées à l'article 5, paragraphe 1, ci-dessous. La nature et la forme des procédures seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies | La convention est applicable aux travailleurs du projet. A cet effet, le Bénin a adopté le Décret n° 2020-934 du 25 novembre 2020 fixant les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la Commission consultative du travail                                                                                                    |
| 19. | Convention n°150          | L'Administration du travail, 1978                                               | 11 juin 2001         | 27 août 2007                     | Cette convention vise à déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d'administration du travail à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Cette convention est applicable dans le cadre des activités du projet à travail le cadre institutionnel du travail au Bénin                                                                                                                                                                                                                |

| N°  | Référence des conventions | Intitulés                         | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|---------------------------|-----------------------------------|----------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                           |                                   |                      |                                  | d'employeurs et de travailleurs, ou le cas échéant - à des représentants d'employeurs et de travailleurs. En outre, elle invite les Etats qui la ratifient, suivant leurs conditions nationales, à faire en sorte qu'un système d'administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | au niveau national (Ministère du Travail et de la Fonction Publique) et départemental (Directions Départementales du Travail et de la Fonction Publique)                                                                                                                                                            |
| 20. | Convention n°154          | La négociation collective, 1981   | 10 janvier 2012      | -                                | <p>Cette convention s'applique à toutes les branches d'activité économique. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales (Article 1)</p> <p>Aux fins de cette convention, le terme négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: fixer les conditions de travail et d'emploi ; et/ou régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs (Article 2)</p> | Cette convention est applicable dans le cadre du projet. Ses dispositions ont été implémentées dans le code du travail et la loi sur l'embauche. Puis, il existe au Bénin une commission national de concertation, de consultation et de négociations collectives créée par le décret N°2021-338 du 07 juillet 2021 |
| 21. | Convention n°160          | Les statistiques du travail, 1985 | 06 avril 2000        | 27 août 2007                     | Cette convention invite les Etats qui la ratifient à communiquer au bureau international du travail, dès que cela est réalisable, les statistiques compilées et publiées en vertu de la convention, et des informations concernant                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Cette convention est applicable dans le cadre des activités du projet. La loi N°2022-07 du 27 juin 2022 portant organisation et                                                                                                                                                                                     |

| N°  | Référence des conventions | Intitulés                              | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----|---------------------------|----------------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                           |                                        |                      |                                  | leur publication, et en particulier : les renseignements appropriés aux moyens de diffusion utilisés (titres et numéros de référence dans le cas de publication imprimée ou descriptions équivalentes dans le cas de données diffusées sous toute autre forme) ; les dates ou les périodes les plus récentes pour lesquelles les différentes sortes de statistiques sont disponibles et les dates de leur publication ou diffusion. | réglementation des activités statistiques en République du Bénin prend en compte les statistique du travail                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 22. | Convention n°161          | Les services de santé au travail, 1985 | 10 novembre 1998     | 27 août 2007                     | Cette convention invite chaque Etat qui la ratifie à définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent.                                                    | Cette convention dispose en son article 5 la responsabilité de chaque employeur et des travailleurs en matière de santé et sécurité au travail. les services de santé au travail doivent assurer celles des fonctions suivantes qui seront adéquates et appropriées aux risques de l'entreprise pour la santé au travail :<br>identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail;<br>surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur ;<br>donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception |

| N°  | Référence des conventions | Intitulés                                                   | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|---------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                           |                                                             |                      |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail. A cet effet, l'UGP doit s'assurer que les clauses sur la santé et sécurité au travail sont insérées dans les Plans de gestion environnementale et sociale mais également dans les documents d'appel d'offres et dans les contrats des prestataires. |
| 23. | Convention n°182          | L'élimination des pires formes du travail des enfants, 1999 | 06 novembre 2001     | 27 août 2007                     | Cette convention invite les Etats qui la ratifient à prendre les mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | L'UGP doit s'assurer que les entreprises employant des jeunes travailleurs, respectent les horaires de travail des enfants, et que le travail ne nuise pas à leur santé ou interfère avec leur éducation le cas échéant                                                                                                                                                                               |
| 24. | Convention n°183          | La protection de la maternité, 2000                         | 10 janvier 2012      | -                                | Cette convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière. | Cette convention est applicable dans le cadre du projet à travers, le droit à un congé de maternité de 14 semaines pour les femmes enceintes inscrit dans le code du travail au Bénin                                                                                                                                                                                                                 |

| N°  | Référence des conventions | Intitulés                                          | Date de Ratification | Date de publication dans le JORB | Objectifs visés par ces convention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                         |
|-----|---------------------------|----------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 25. | Convention n°102          | Convention sur la sécurité sociale (norme minimum) | 15 février 2019      |                                  | <p>Cette convention porte sur les prestations à fournir aux personnes protégées lorsque leur état le nécessite des soins médicaux de caractère préventif ou curatif, Les articles 7 à 12 de cette convention édictent des directives pour les soins médicaux à caractère préventif ou curatif. Spécifiquement, l'article 10 détermine les prestations à fournir en en cas d'état morbide, de grossesse, d'accouchement et de leurs suites.</p> <p>Les personnes protégées doivent comprendre soit : des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés, ainsi que les épouses et les enfants des salariés de ces catégories ; des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants, ainsi que les épouses et les enfants des membres de ces catégories ; des catégories prescrites de résidants, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des résidants ; soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, ainsi que les épouses et les enfants des salariés de ces catégories.</p> | L'UGP doit s'assurer que les entreprises disposent et offrent des soins médicaux requis selon les dispositions de la Convention et les dispositions législatives et réglementaires nationales en vigueur. |

*Source des données : Revue documentaire, septembre 2025*

## 5.2. Législation béninoise du travail

### 5.2.1. Aperçu générale de la législation du travail

Les principaux textes nationaux relatifs au travail sont récapitulés dans le tableau ci-dessous.

**Tableau IX:** Principaux textes relatifs au travail au Bénin

|     |                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Loi N°2019-40 du 07 novembre 2019 portant révision de la loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin.                                                                                               |
| 2.  | Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin                                                                                                                                                         |
| 3.  | Loi N°2017-05 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.                                                        |
| 4.  | Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin de la sécurité et santé au travail                                                                |
| 5.  | Loi N°2010- 10 DU 22 MARS 2010 modifiant et complétant les dispositions des articles 93 et 146 de la loi n° 98-019 du 21 mars 2003 portant code de sécurité sociale en République du Bénin.                                            |
| 6.  | Loi N°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin.                                                                                                        |
| 7.  | Loi N°2020-37 du 03 février 2021 portant protection de la santé des personnes en République du Bénin modifiée par la loi N°2022-17 du 19 octobre 2022.                                                                                 |
| 8.  | Loi N°2022-17 du 19 octobre 2022 portant modification de la loi N°2020-37 du 03 février 2021 portant protection de la santé des personnes en République du Bénin                                                                       |
| 9.  | Loi N°2022-04 du 16 Février 2022 sur l'hygiène publique en République du Bénin.                                                                                                                                                        |
| 10. | Loi N°2005-31 du 10 avril 2006, portant prévention, prise en charge et contrôle du VIH/SIDA en République du Bénin                                                                                                                     |
| 11. | Loi N°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin.                                                                                                                                                     |
| 12. | Loi N°2011-26 du 09 janvier 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes                                                                                                                                      |
| 13. | Loi N°2021-11 du 20 décembre 2021 portant dispositions spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme en République du Bénin                                             |
| 14. | Loi n° 2018-16 du 28 décembre 2018 portant code pénal en République du Bénin                                                                                                                                                           |
| 15. | Décret N°2022-692 du 07 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)                                                                                                                          |
| 16. | Décret N°2023-327 du 21 juin 2023 portant modalités de mise en œuvre de l'assurance maladie obligatoire en République du Bénin                                                                                                         |
| 17. | Décret N°2011-029 du 31 janvier 2011 fixant la liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin.                                                                                                                    |
| 18. | Décret N°2021-051 du 03 février 2021 fixant les valeurs limites d'exposition aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques et les modalités de contrôle et d'inspection des équipements et installations radioélectriques  |
| 19. | Décret N°2021-339 du 07 juillet 2021 modifiant l'article 8 du décret n°2020-458 du 23 septembre 2020 portant différentes formes d'organisations syndicales de travailleurs et critères de leur représentativité en République du Bénin |
| 20. | Décret N°2020-458 du 23 septembre 2020 portant différentes formes d'organisations syndicales de travailleurs et critères de leur représentativité en République du Bénin                                                               |



|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21. | Décret N°2022-282 du 11 mai 2022 modifiant et complétant le décret n° 2019-458 du 09 octobre 2019 portant attributions, organisation et fonctionnement du Comité consultatif paritaire de la Fonction publique.                                                                                       |
| 22. | Décret N°2022-283 du 11 mai 2022 fixant les modalités de répartition des sièges des représentants des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil d'administration de la Caisse nationale de Sécurité sociale.                                                                                  |
| 23. | Décret N°2023-456 du 13 septembre 2023 portant revalorisation des rentes d'accidents du travail et de maladies professionnelles gérées par la Caisse nationale de Sécurité sociale                                                                                                                    |
| 24. | Décret N°2024-1460 du 18 décembre 2024 fixant les modalités de répartition des produits des amendes réprimant les infractions à la législation du travail.                                                                                                                                            |
| 25. | Décret N°2020-459 du 23 septembre 2020 portant modalités d'organisation des élections professionnelles en République du Bénin                                                                                                                                                                         |
| 26. | Décret N°2024-1462 du 18 décembre 2024 fixant les conditions et modalités d'emploi de la main-d'œuvre étrangère en République du Bénin.                                                                                                                                                               |
| 27. | Arrêté n°134/MFPTRA/DC/SGM/DT/SA du 7 novembre 2000 fixant le coût du visa du contrat de travail d'expatrié, de la délivrance du permis de travail et des services de santé au travail                                                                                                                |
| 28. | Arrêté N°469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel                                                                                                                                                                               |
| 29. | Arrêté N°470/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant le modèle et le contenu du registre d'employeur.                                                                                                                                                                                    |
| 30. | Arrêté interministériel Année 2021-096/MPMEPE/MTFP/MS/DC/SG /DGT/DSSMST/DP E/SA/...012 SGG21 du 26 août 2021 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes enceintes, aux femmes allaitantes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction |
| 31. | Arrêté n°54 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 6 novembre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées.                                                             |
| 32. | Arrêté N°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail                                                                                                                                                                                      |
| 33. | Arrêté N°126/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DST du 27 mars 2006 portant réglementation du bruit en milieu de travail au Bénin                                                                                                                                                                                      |
| 34. | Arrêté n°51/MFPTRA/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 portant mesures d'équipement technique et d'approvisionnement en médicaments et accessoires pharmaceutiques des services de santé au travail.                                                                                                        |
| 35. | Arrêté n°008 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 10 février 2000 portant attributions des médecins inspecteurs du travail.                                                                                                                                                                                        |
| 36. | Arrêté interministériel N°2020/024 /MTFP/MS/ DC/ SGM/DGT/DSSMST/SMT/011SGG20 du 09 juin 2020 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail                                                                                                                    |
| 37. | Arrêté 2025 N°009/MTFP/DC/SGM/DGT/DRPDS/SMO/SA/006SGG25 fixant les conditions d'obtention de l'agrément d'ouverture et d'exercice d'une entreprise de placement de la main d'œuvre en République du Bénin                                                                                             |

*Source des données : Mission d'élaboration du PGMO, septembre 2025*

Le lien entre les principaux textes national en matière de travail applicables dans le cadre du PGMO est établi dans le tableau ci-dessous.

**Tableau X: Législation du travail applicable dans le cadre du PGMO**

| Référentiels                               | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrat de travail                         | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.                                                                                                | <b>Article 9 :</b> Le contrat de travail 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Dans la mise en œuvre des activités du projet, chaque catégorie de travail doit avoir un contrat de travail conforme aux prescriptions de la législation en matière du travail en vigueur au Bénin |
|                                            | Loi n°2017-05 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 | <b>Article 6 alinéa 1 :</b> Le contrat de travail 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                    |
| Conclusion et preuve du contrat de travail | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.                                                                                                | <b>Article 10 :</b> Les contrats de travail sont passés librement ; toutefois, doivent être constatés par écrit : b) le contrat à durée déterminée excédant un mois ; c) le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur ; d) le contrat des travailleurs immigrés, e) la stipulation d'une période d'essai dans un contrat. Les contrats et stipulations écrits sont exempts de tout droit de timbre et d'enregistrement                                                                                                                                                                                                                                                           | Les différents contrats conclus avec les employés du projet doivent disposer de preuves tangibles (écrits)                                                                                         |
|                                            | Loi n°2017-05 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 | <b>Article 6 alinéa 2 et 3 :</b> Le contrat de travail est individuel, personnel et conclu librement. L'existence du contrat de travail est constatée, sous réserve des dispositions de la présente loi, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. En l'absence d'un écrit, la preuve peut être apportée par tout moyen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                    |
| Contrat de travail à temps partiel         | Arrêté N°469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel                                                        | <b>Article 5 :</b> Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, ce contrat est réputé à temps plein et à durée indéterminée. Il mentionne la qualification du travailleur, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre la nature et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition qui doit être notifiée au travailleur, sept (07) jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.<br>Le contrat de travail à temps partiel détermine également les limites dans lesquelles peuvent | Pour des nécessités du projet, des contrats à temps partiel pourront être signés avec certaines catégories d'employés conformément à la législation                                                |

| Référentiels          | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                                                       | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                           |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       |                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé. Cependant, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans un contrat.</p> <p>Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un travailleur au niveau de la durée légale du travail ou la durée fixée conventionnellement.</p> <p>Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.</p> |                                                                                                                                                                                                             |
| Travailleurs migrants | Loi n°2017-05 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                                                                        | <p><b>Article 5 :</b> Tout employeur peut utiliser les services d'un travailleur étranger. Les conditions et modalités d'utilisation des services d'un travailleur étranger sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.</p> <p><b>Article 16 :</b> L'exercice d'une activité salariée par un travailleur de nationalité étrangère, dont le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée, est subordonné à l'accomplissement par l'employeur des formalités fixées par décret pris en Conseil des ministres.</p>                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                             |
| Travailleurs migrants | Loi N°2018-07 du 30 mars 2018 portant autorisation de ratification de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par les Nations Unies, le 18 décembre 1990. | <p><b>Article premier :</b> Est autorisée la ratification, par le Président de la République, de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par les Nations Unies, le 18 décembre 1990.</p> <p><b>Article 2 :</b> La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Le recrutement et l'utilisation de la main d'œuvre étrangère dans le cadre des activités du projet devra se faire suivant les prescriptions légales et réglementaires référencées dans la présente rubrique |
| Travailleurs migrants | Décret N°2024-1462 du 18 décembre 2024 fixant les conditions et modalités d'emploi de la main-d'œuvre étrangère en République du Bénin.                                                                                                               | Article 5 : Tout employeur peut recruter librement, sous réserve du respect des lois et règlements, un travailleur qui n'est pas en situation irrégulière sur le territoire national. Pour les emplois relevant de certains secteurs d'activités stratégiques précisés par arrêté du ministre chargé du Travail, l'utilisation d'un travailleur étranger peut être subordonné à l'obtention d'un permis de travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                             |

| Référentiel<br>s                   | Bases légales et<br>réglementaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Lien avec les<br>activités du projet                                                                                                                                                 |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Les dispositions de l'alinéa 2 du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs étrangers qui ne peuvent être soumis à l'exigence d'un permis de travail en vertu des accords et conventions internationaux ou de tout texte de droit communautaire.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                      |
| Travailleurs<br>s migrants         | Arrêté<br>n°134/MFPTRA/DC/SGM/D<br>T/SA du 7 novembre 2000<br>fixant le coût du visa du<br>contrat de travail d'expatrié,<br>de la délivrance du permis de<br>travail et des services de santé<br>au travail                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Article 1<sup>er</sup></b> : Les coûts des prestations ci-après, fournies par la Direction du Travail, sont fixés comme suit :<br>1. visa de contrat du travail d'expatrié : Cinquante mille (50.000) francs CFA ;<br>2. délivrance de permis de travail : Cinquante mille (50.000) francs CFA<br>6. certificat médical d'aptitude pour les expatriés : deux mille cinq cent (2500) francs CFA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |
| Placement<br>de la main<br>d'œuvre | Loi n°2017-05 du 29 août<br>2017 fixant les conditions et<br>la procédure d'embauche, de<br>placement de la main-<br>d'œuvre et de résiliation du<br>contrat de travail en<br>République du Bénin<br><br>Arrêté année 2025<br>N°009/MTFP/<br>DC/SGM/DGT/DRPDS/SM<br>O/SA/006SGG25 du 11 avril<br>2025 fixant les conditions<br>d'obtention de l'agrément<br>d'ouverture et d'exercice<br>d'une entreprise de placement<br>de main-d'œuvre en<br>République du Bénin | <b>Article 4</b> : Toute personne physique ou morale désirant faire du placement et servir d'intermédiaire en matière de recrutement de la main-d'œuvre se fait enregistrer au bureau d'emploi et de placement auprès des services compétents du ministère en charge du travail.<br><br>Article 2 : L'ouverture d'une entreprise de placement de main-d'œuvre ainsi que l'exercice de son activité sont subordonnées à un agrément délivré par le Ministre chargé du Travail.<br>Article 4 : L'agrément est exclusivement valable pour le placement de travailleurs dans les entreprises et institutions ou auprès des personnes physiques exerçant leurs activités sur le territoire béninois.<br>Il est accordé pour une durée de cinq (05) ans renouvelables à la suite d'une évaluation satisfaisante par les services compétents du ministère en charge du Travail, du respect des engagements et des dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de relation de travail en vigueur au Bénin.<br>Article 6 : Aucune entreprise de placement de main-d'œuvre n'est autorisée à utiliser son agrément pour placer de la main-d'œuvre hors du territoire national.<br>Tout contrevenant à cette disposition s'expose à un retrait d'office de son agrément sans préjudice de poursuites pénales. | Les entreprises désireuses de procéder au placement de la main d'œuvre dans le cadre des activités du projet WARDIP 2 doivent être préalablement agréées par le ministère du Travail |

| Référentiels              | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                             |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrat de sous-traitance | Loi n°2017-05 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 | <p><b>Article 22 :</b> Le contrat de sous-traitance est une convention par laquelle une entreprise dite entreprise principale fait appel à une autre, dite entreprise sous-traitante, pour l'exécution d'un ouvrage ou d'un service entrant dans l'objet de son activité.</p> <p><b>Article 23 :</b> L'entreprise sous-traitante est indépendante de l'entreprise principale et soumise, en sa qualité d'employeur de main d'œuvre salariée, aux dispositions de la présente loi</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Les entreprises ou les prestataires sous-traités dans le cadre des activités du projet doivent avoir des contrats valides tels que prescrit par la législation                                                |
| Registre employeur        | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin.                                                                                                | <p><b>Article 285 :</b> L'employeur doit tenir constamment à jour au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur » destiné à recueillir toutes les mentions permettant l'exercice du contrôle des services compétents du travail.</p> <p>Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle et le contenu de ce registre et les conditions dans lesquelles il doit être tenu à la disposition des services de l'inspection du travail.</p> <p>Cet arrêté précise en outre les conditions dans lesquelles certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être dispensées de la tenue dudit registre.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Les employeurs des entreprises publique, privées, prestataires à solliciter dans le cadre du projet devront tenir des registres à jour des informations et documents des différents salariés qu'ils emploient |
|                           | Arrêté N°470/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant le modèle et le contenu du registre d'employeur.                                                             | <p><b>Article 1<sup>er</sup> :</b> Toute personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, employant une main-d'œuvre salariée, doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit « registre d'employeur », comprenant trois (03) fascicules distincts.</p> <p>Sont obligatoirement inscrits au registre d'employeur tous les travailleurs de l'établissement.</p> <p><b>Article 2 alinéa 1 :</b> Le premier fascicule du registre d'employeur comprend les renseignements concernant les travailleurs occupés dans l'établissement et les contrats de travail.</p> <p><b>Article 3 alinéa 1 :</b> Le deuxième fascicule du registre de l'employeur prend les renseignements concernant le salaire, le cautionnement, le congé et le travail effectué.</p> <p><b>Article 4 alinéa 1 :</b> Le troisième fascicule du registre d'employeur est réservé aux visas mises en demeure et observations apposées par l'Inspecteur du Travail.</p> |                                                                                                                                                                                                               |

| Référentiels                       | Bases légales et réglementaires                                                                                         | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Lien avec les activités du projet                                                                                         |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Horaires de travail                | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin                                          | <p><b>Article 141 :</b> La durée et l'horaire du travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent code et les textes pris pour son application.</p> <p>La durée et l'horaire sont affichés sur les lieux du travail et communiqués à l'inspecteur du travail</p> <p><b>Article 142 :</b> Dans tous les établissements soumis au présent code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à quarante heures par semaine.</p> <p>Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation.</p> <p>Des décrets pris après avis du conseil national du travail fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.</p> | Les horaires du travail dans les entreprises privées doivent s'arrimer aux dispositions du code du travail                |
| Horaire de travail à temps partiel | Arrêté N°469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 31 décembre 2004 fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel | <p><b>Article 3 :</b> Les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des travailleurs et après information de l'inspecteur du Travail.</p> <p>La demande du travailleur doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée trois (03) mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai d'un (01) mois à compter de la réception de la demande.</p> <p>Dans tous les cas, lorsqu'il existe des délégués du personnel, l'avis de ceux-ci est requis. Cet avis est transmis dans un délai de trente (30) jours à l'Inspecteur du Travail.</p>                                                                                                       | Les travailleurs à temps partiel sont assujettis aux horaires de travail fixés par les dispositions de l'arrêté référencé |
| Durée de travail de l'enfant       | Loi N°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin                                       | <p><b>Article 213 : Délai horaire de travail de l'enfant</b></p> <p>L'enfant ne peut pas travailler plus de quatre (04) heures par jour sans repos.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Le travail de l'enfant doit s'arrimer aux dispositions légales                                                            |

| Référentiels                                    | Bases légales et réglementaires                                                    | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interdiction du travail de nuit pour les jeunes | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin     | <p><b>Article 153 :</b> Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.<br/>Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en conseil des ministres après avis du conseil national du travail.</p> <p><b>Article 154 :</b> Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 21 heures et 05 heures.<br/>Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Dans le cadre des activités du projet, le travail de nuit pour les jeunes travailleurs doit être interdit. Les employeurs doivent se conformer à cette exigence légale |
|                                                 | Loi N°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin. | <p><b>Article 214 : Interdiction du travail de nuit</b><br/>Le travail de nuit est interdit chez les enfants. Les heures de travail qui peuvent être assimilées au « travail de nuit » sont fixées conformément aux dispositions de la loi portant code du travail.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                        |
| Traitement salarial des employés                | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin     | <p><b>Article 207 :</b> Au sens du présent code, le terme « salaire » signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base ou minimum et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et fixés soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles.</p> <p><b>Article 208 :</b> A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent code.</p> <p><b>Article 210 :</b> Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé par décret pris en conseil des ministres sur rapport du ministre chargé du travail après avis motivé du conseil national du travail<br/>Le salaire minimum interprofessionnel garanti peut être révisé tous les 3 ans ou en cas de besoin.</p> | Le traitement salarial des différentes catégories de travail doit être égal à travail égal et conforme au SMIG                                                         |
| Traitement salarial des employés                | Loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de | <b>Article 41 :</b> Au sens de la présente loi, le salaire recouvre, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, les                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                        |

| Référentiels                               | Bases légales et réglementaires                                                                                                         | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Lien avec les activités du projet                                                                                       |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                            | placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin                                             | sommes ou les allocations en nature susceptibles d'être évaluées en espèces dues par l'employeur en contrepartie de la prestation de travail.<br>Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi.<br><b>Article 42 :</b> Le salaire minimum pour chaque catégorie professionnelle est fixé par voie des conventions collectives de travail. À défaut, un décret est pris en Conseil des ministres après avis du Conseil national du travail.<br><b>Article 43 :</b> Le salaire est payé en monnaie ayant cours légal en République du Bénin, par chèque ou par virement à un compte bancaire, postal, électronique ou en espèces, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité. |                                                                                                                         |
|                                            | Décret N°2024-1462 du 18 décembre 2024 fixant les conditions et modalités d'emploi de la main-d'œuvre étrangère en République du Bénin. | <b>Article 10 :</b> Le travailleur étranger a droit à une rémunération équitable et juste, à la sécurité sociale, à la sécurité de l'emploi, à la formation professionnelle, à la sécurité et à la santé au travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                         |
| Salaire Minimum Interprofessionnel garanti | Décret N°2022-692 du 07 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti                                  | <b>Article premier :</b> Le Salaire minimum interprofessionnel garanti est relevé de quarante mille (40 000) francs CFA à cinquante-deux mille (52 000) francs CFA, soit une augmentation de 30% pour compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                         |
| Congés                                     | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin                                                          | <b>Article 158 :</b> Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.<br>Quelle que soit la durée de leurs services, les jeunes gens âgés de moins de 18 ans et ceux âgés de 18 à 21 ans ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à trente jours et vingt-quatre jours ouvrables,                                                                                                | Le droit au congé de doit être appliqué à tous les travailleurs du projet et par toutes les parties prenantes au projet |



| Référentiels | Bases légales et réglementaires                                                       | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Lien avec les activités du projet |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|              |                                                                                       | <p>sans qu'ils puissent exiger, pour les journées de congé dont ils réclameraient le bénéfice, aucune allocation de congé en sus de celle qu'ils ont acquis en raison de travail accompli au moment de leur départ en congé.</p> <p>La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de service continus ou non dans la même entreprise, quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter le total exigible à plus de trente jours ouvrables pour douze mois de service. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.</p> <p>Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans, ont droit à deux jours de congé supplémentaires pour chaque enfant à charge : celles âgées de plus de 21 ans bénéficient du même avantage pour tout enfant à charge à compter du quatrième.</p> <p>Est réputé à charge, l'enfant enregistré à l'état civil qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans. Le congé supplémentaire prévu au profit des mères de famille est réduit à un jour si la durée du congé normal, déterminée en application des autres dispositions du présent article, n'excède pas six jours.</p> <p>Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 170 du présent code, ni, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatées par un médecin agréé.</p> |                                   |
|              | <p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin</p> | <p>Article 170 alinéas 2, 3, 4,5 : Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité qui commence obligatoirement six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de l'accouchement Ce congé peut être prorogé de quatre semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches.</p> <p>En tout état de cause, quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prorogée jusqu'à l'accomplissement</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                   |

| Référentiels                                            | Bases légales et réglementaires                                                                                                          | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Lien avec les activités du projet                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         |                                                                                                                                          | des quatorze semaines auxquelles la salariée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la femme ne reprend son travail qu'après huit semaines suivant l'accouchement.<br>Elle a droit pendant la période dudit congé, à la totalité du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Le paiement de cette indemnité sera effectué selon les modalités en vigueur à la caisse de sécurité sociale.<br>Elle conserve le droit aux soins gratuits et aux prestations en nature                                                                                                                                                             |                                                                                                                                          |
| Égalité de droit des travailleurs                       | Loi N°2019-40 du 07 novembre 2019 portant révision de la loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin. | <b>Article 26 nouveau alinéa 1</b> : L'Etat assure à tous l'égalité devant la loi, sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Le principe d'égalité des droits doit être appliqué à tous les travailleurs du projet et de ceux des institutions parties prenantes      |
| Non-discrimination à l'emploi                           | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin                                                           | <b>Article 4</b> : Sous réserve des dispositions expresses du présent code, ou de tout texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, la race ou le lien ethnique ou de parenté des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. | Le principe de la non-discrimination à l'emploi s'appliquera dans le recrutement des travailleurs du projet toutes catégories confondues |
| Non-discrimination à l'emploi des personnes handicapées | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin                                                           | <b>Article 31</b> : Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                          |
| Droit des personnes handicapées                         | Loi N°2011-17 du 05 septembre 2011 portant autorisation de ratification de la convention relative aux                                    | Article 1 <sup>er</sup> : Est autorisée la ratification, par le Président de la République, de la convention relative aux droits des personnes handicapées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                          |

| Référentiels                                               | Bases légales et réglementaires                                                                                                 | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Lien avec les activités du projet |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|                                                            | droits des personnes handicapées et de son protocole facultatif, adoptés à New York le 06 décembre 2006.                        | et de son protocole facultatif, adoptés à New York le 06 décembre 2006.<br>Article 2: La présente loi sera exécutée comme loi d'Etat.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   |
| Droit à l'emploi des personnes handicapées                 | Loi N°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin  | <b>Article 37 :</b> La personne handicapée a droit à un emploi dans le secteur public ou privé et à un traitement de salaire sur la base du principe d'égalité.<br>Toute discrimination ou tout rejet systématique de candidature fondé sur le handicap est interdit.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   |
| Carte d'égalité des chances                                | Loi N°2017-06 du 29 septembre 2017 portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin. | <b>Article 17 :</b> La déficience est constatée par un médecin spécialiste agréé qui indique la nature de la déficience et le degré d'incapacité.<br>La constatation de la déficience donne droit à une carte appelée "carte d'égalité des chances" sur demande de la personne handicapée.<br><b>Article 18 :</b> La carte d'égalité des chances permet, à son titulaire, de bénéficier des droits et des avantages en matière d'accès aux soins de santé, de réadaptation, d'aide technique et financière, d'éducation, de formation professionnelle, d'emploi, de communication, d'intégration sociale, de transport, d'habitat, de cadre de vie, de sport, de loisirs, de culture et des arts, de participation à la vie publique et politique, d'aide en situation de risque et d'urgence, de protection et de promotion ainsi qu'à tout autre avantage susceptible de contribuer à la protection et à la promotion des droits des personnes handicapées. |                                   |
| Non-discrimination à l'emploi des personnes malades du VIH | Loi N°2005-31 du 10 avril 2006, portant prévention, prise en charge et contrôle du VIH/SIDA en République du Bénin              | <b>L'article 2 alinéa 2 de cette loi dispose :</b> « Toute personne atteinte d'une Infection Sexuellement Transmissible (IST) ou vivant avec le VIH, doit jouir sans discrimination, des droits civils, politiques et sociaux (logement, éducation, emploi, santé, protection sociale, etc.) ». En outre, en milieu de travail, l'employeur est astreint à une responsabilité conformément aux dispositions des articles 14,15, 16, 18, 19 et 20.<br><b>Article 14 :</b> L'employeur du secteur public, semi public ou privé ne peut exiger d'un candidat à l'embauche aux tests/concours de recrutement le test de dépistage du VIH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   |

| Référentiels                                                   | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                                       | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Lien avec les activités du projet                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                       | <p><b>Article 15 :</b> Le refus de sélectionner un candidat à un test/concours de recrutement ou d'embaucher un demandeur d'emploi au motif qu'il est porteur du VIH est un délit.</p> <p><b>Article 16 :</b> Le licenciement d'un travailleur au motif qu'il est porteur du VIH est abusif.</p> <p><b>Article 18 :</b> Sont interdites sur les lieux de travail, toutes attitudes ou dispositions réglementaires de nature à discriminer ou stigmatiser un travailleur du fait de son état sérologique au regard du VIH, telles que le refus de promotion, le refus des opportunités de stages ou autres types de formation, l'accès aux prestations de protection sociale.</p> <p><b>Article 19 :</b> Lorsqu'un employé infecté du VIH ne peut pas continuer à exercer ses fonctions pour cause de santé, l'employeur est tenu d'établir un aménagement permettant au travailleur de continuer son travail aussi longtemps que possible conformément à la réglementation en vigueur.</p> |                                                                                                                               |
| Non-discrimination du jeune travailleur                        | Loi N°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin.                                                                                                                                                    | <b>Article 215 :</b> Interdiction de discrimination<br>Toute discrimination à l'égard du jeune travailleur est interdite.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                               |
| Discrimination contre les femmes                               | Loi N° 2018-30 du 03 septembre 2018 portant autorisation de ratification du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York, le 06 octobre 1999 | <p><b>Article premier :</b> Est autorisée la ratification, par le Président de la République, du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York, le 06 octobre 1999.</p> <p><b>Article 2 :</b> La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                               |
| Droit des femmes                                               | Loi N° 2005-04 du 12 janvier 2005 portant autorisation de ratification du protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des Femmes                                                          | <p><b>Article 1<sup>er</sup> :</b> Est autorisée la ratification par le Président de la République, du protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits des Femmes signé à Maputo, le 11 juillet 2003.</p> <p><b>Article 2 :</b> La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                               |
| Protection des personnes vulnérables (harcèlement sexuel, VBG) | Loi N°2011-26 du 09 janvier 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes                                                                                                                                     | <b>Article 23 :</b> Le chef d'entreprise doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir, mettre un terme et/ou sanctionner tout propos, acte ou comportement verbal ou non-verbal à connotation sexuelle, sexiste ou tout autre comportement fondé sur le sexe ou prenant en compte la sexualité réelle ou                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Dans la mise en œuvre du projet, la protection des personnes vulnérables contre le harcèlement sexuel et les violences basées |

| Référentiels | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                            | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Lien avec les activités du projet                                                                                                  |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                                                                                                            | supposée, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité de la femme ou de la jeune fille, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, notamment par l'information des salariées, la mise en place de procédures d'enquête et de mesures conservatoires.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | sur le genre doit faire l'objet des clauses contractuelles.<br>Un mécanisme de gestion des plaintes doit être installé à cet effet |
|              | Loi N°2021-11 du 20 décembre 2021 portant dispositions spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe des personnes et de protection de la femme en République du Bénin | <p><b>Article 548 nouveau :</b> « Constitue un harcèlement sexuel, le fait pour une personne de donner des ordres, d'user de paroles, de gestes, d'écrits, de messages et ce, de façon répétée, de proférer des menaces, d'imposer des contraintes, d'exercer des pressions ou d'utiliser tout autre moyen aux fins d'obtenir d'une autre personne en situation de vulnérabilité, de subordination ou en situation de demande d'un emploi ou d'un service public, des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers, sans le consentement de la personne harcelée».</p> <p><b>Article 549 nouveau :</b> « Toute forme de harcèlement sexuel constitue une infraction, quelle que soit la qualité de l'auteur ou de la victime et quel que soit le lieu de commission de l'acte.</p> <p>La situation de vulnérabilité de la victime peut résulter de son âge, de son statut social et/ou économique, ainsi que de son état physique ou mental ou de toute autre situation connexe »</p> <p><b>Article 550 nouveau :</b> « Est puni d'une amende de cinq cent mille (500 000) à un million (1 000 000) de francs CFA et d'un emprisonnement de un (01) an à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines seulement, l'auteur ou le complice de harcèlement sexuel ».</p> <p><b>Article 3 :</b> Sont modifiées et complétées comme suit les dispositions de la loi n° 2017-05 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 :</p> <p><b>Article 27, alinéa 6 nouveau :</b> Est réputé licenciement, la démission ou l'accord des parties ayant pour cause un harcèlement sexuel ou un viol</p> <p><b>Article 30 alinéa 2 nouveau :</b> « Tout licenciement consécutif à un harcèlement</p> |                                                                                                                                    |

| Référentiels        | Bases légales et réglementaires                                                    | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                             |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |                                                                                    | sexuel ou à un viol est toujours abusif, lorsque ces infractions sont établies par la juridiction pénale compétente ».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                               |
| Travail des enfants | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin     | <p><b>Article 166 :</b> Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans.</p> <p><b>Article 167 :</b> Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge.</p> <p>L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Les mineurs ne doivent pas être recrutés dans le cadre des activités du projet                                                                                                                |
|                     | Loi N°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin. | <p><b>Article 201 : Interdiction de traite d'enfant</b><br/>La traite d'enfant est interdite en République du Bénin</p> <p><b>Article 210 : Interdiction d'exploitation de l'enfant</b><br/>L'enfant est protégé contre toutes les formes d'exploitation économique ou d'utilisation abusive à des fins économiques. L'abus concerne notamment : le poids du travail par rapport à l'âge de l'enfant ; le temps et la durée de travail ; l'insuffisance ou l'absence de la rémunération ; l'entrave du travail par rapport à l'accès à l'éducation, au développement physique, mental, moral, social et spirituel de l'enfant ; l'emploi de l'enfant, en entreprise, avant l'âge de quatorze (14) ans.</p> <p><b>Article 212 : Interdiction de certaines formes de travaux</b><br/>Les pires formes de travail interdites chez les enfants sont : toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants dans des conflits armés ; toute utilisation, toute offre ou tout recrutement d'un enfant à des fins de prostitution, ou de production de matériels et/ou de spectacles pornographiques ; toute utilisation, toute offre ou tout recrutement d'un enfant aux fins d'activités</p> | L'observance de l'interdiction formelle de de la traite et de l'exploitation des enfants doit figurer dans les clauses contractuelles des entreprises à sélectionner dans le cadre du projet. |

| Référentiels                                                                                                   | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                                                                      | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                      | illicites, notamment la production et le trafic de stupéfiants ; tous les travaux qui de par leur nature ou les conditions de leur exercice, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité, à l'éducation, à la moralité et au développement harmonieux de l'enfant.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                              |
| Travaux dangereux pour les enfants                                                                             | Décret N°2011-029 du 31 janvier 2011 fixant la liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin.                                                                                                                                                  | <p><b>Article 1<sup>er</sup></b> : La liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de dix-huit ans révolus en République du Bénin se présente comme ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction métallique (Soudage à l'arc) : Récupération de métaux ferreux ; Menuiserie métallique ; Menuiserie ; Construction métallique.</li> <li>- Mécanique des engins à deux, trois ou quatre roues (Mécanique vélo, Mécanique vélo moteur, Mécanique auto.</li> <li>- Vulcanisation et charge batterie</li> <li>- Bâtiments et travaux publics (BTP) : Briqueterie, Maçonnerie, Coffrage, Ferrailage, Plomberie, Électricité bâtiment ;</li> <li>- Transport (Conduite d'engins et de véhicules, Réparation mécaniques et autres interventions (changement de pneumatique) ;</li> <li>- Concassage et taille de pierres (Ramassage des moellons et petits blocs de granite-Concassage, Criblage, Chargement de camion) ;</li> <li>- Extraction et traitement de gravier silex (Décapage, Extraction de gravier, Criblage, Chargement de camion), etc.</li> </ul> <p><b>Article 2</b> : La liste des travaux dangereux pour les enfants n'est pas limitative. Elle peut être révisée après avis du Conseil National du Travail.</p> | Les activités du projet en lien avec la liste des travaux énumérés par les dispositions de l'arrêté doivent être interdits aux enfants par toutes les entreprises impliquées dans la mise en œuvre du projet |
| Travaux et catégories d'entreprises interdites aux femmes enceintes, aux femmes allaitantes et aux jeunes gens | Arrêté interministériel Année 2021-096/MPMEPE/MTFP/MS/DC/SG /DGT/DSSMST/DP E/SA/...012 SGG21 du 26 août 2021 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes enceintes, aux femmes allaitantes et aux jeunes gens et l'âge limite | <p><b>Article Premier</b> : Le présent arrêté est applicable à tout établissement et entreprise soumis au code du travail ainsi qu'aux services publics dont les agents sont régis par leurs statuts respectifs.</p> <p><b>Article 2</b> : Les chefs d'établissements, d'entreprises et des services publics dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans doivent veiller particulièrement au maintien de bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | L'application des dispositions de cet arrêté incombe aux établissements et entreprises du secteur public et privé parties prenantes dans la mise en œuvre du projet                                          |

| Référentiels                    | Bases légales et réglementaires                                                | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | auquel s'applique l'interdiction                                               | <b>Article 3 :</b> Tout chef d'établissement, d'entreprise et de service public doit veiller à ce que le travail confié à un jeune travailleur soit à la mesure de ses forces.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                               |
| Travail forcé                   | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail en République du Bénin | <b>Article 3 :</b> Le travail forcé est interdit de façon absolue<br>Le travail forcé 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | L'interdiction du travail forcé dans la mise en œuvre des activités du projet doit être mentionnée dans les clauses contractuelles des employeurs, prestataires, sous-traitants, fournisseurs et des entreprises de placement de main-d'œuvre |
| Comité d'hygiène et de sécurité | Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin | <b>Article 187 :</b> Un comité d'hygiène et de sécurité est obligatoirement créé dans tout établissement ou entreprise assujetti au présent code.<br>Les comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoires dans tous les établissements occupant habituellement au moins trente salariés, temporaires et occasionnels compris. L'inspecteur du travail peut, en fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, imposer à l'employeur, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu ci-dessus.<br><b>Article 189 :</b> Le comité d'hygiène et de sécurité est chargé de :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• étudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail ;</li> <li>• veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ;</li> <li>• procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ;</li> <li>• établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise ;</li> </ul> | L'installation des comités d'hygiène et de sécurité pour les entreprises qui remplissent les conditions en termes d'effectif d'employés doit être systématique dans le cadre des activités du projet                                          |



| Référentiels                        | Bases légales et réglementaires                                                                                  | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     |                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• établir les statistiques d'accidents de travail et de maladies professionnelles ;</li> <li>• diffuser auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail ;</li> <li>• susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs ;</li> <li>• entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs ;</li> <li>• assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;</li> <li>• s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage et veiller à ce que les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie soient régulièrement effectués ;</li> <li>• participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                     | Arrêté N°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail | <b>Article 37 :</b> Conformément à la mission qui leur est dévolue, les Comités d'Hygiène et de Sécurité sont associés à la lutte contre les nuisances du travail. A défaut de ce comité, la mission est confiée aux délégués du personnel.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Santé et sécurité au travail</b> | Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin                                   | <p><b>Article 194 :</b> Tout chef d'entreprise ou d'établissement doit organiser un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie, après consultation des délégués du personnel ou du comité d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Le rôle imparti à ce service consiste à surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité au travail de l'entreprise, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son épouse et de ses enfants et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires en conformité aux dispositions de la présente section.</p> <p><b>Article 195 :</b> Ce service est assuré par des médecins recrutés en priorité parmi les praticiens diplômés de médecine de travail et qui sont assistés d'un personnel paramédical qualifié.</p>                                                                                                                               | La mise en œuvre des mesures de santé et sécurité au travail incombe à tous les employeurs des entreprises parties prenantes au projet. A cet effet, le respect des dispositions légales et réglementaires en la matière relève d'un droit fondamental reconnu par les conventions de l'OIT que le Bénin a ratifié. Les promoteurs des entreprises doivent recruter des responsable Hygiène, |

| Référentiels                 | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Lien avec les activités du projet                                                                                           |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              |                                                                                                                                                                                | <p>A cet effet, les uns et les autres doivent avoir fait au préalable l'objet d'une décision d'agrément du ministre chargé du travail, prise après avis du ministre chargé de la santé. Selon l'importance et la nature des entreprises, leur situation géographique, l'infrastructure médicale existante, le service de santé au travail est organisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1° soit sous la forme d'un service autonome propre à une seule entreprise, ou d'un service interentreprises commun à plusieurs d'entre elles ;</li> <li>• 2° soit sur les bases d'une convention passée avec un établissement hospitalier public ou privé. Dans ce cas, l'établissement doit justifier en son sein d'un service de santé au travail bénéficiant du personnel et de l'équipement requis et ayant les attributions d'un service de santé au travail telles que décrites à l'article 194 ci-dessus.</li> </ul> | Santé, Sécurité et Environnement pour la surveillance environnementale et sociale des différentes activités sur le terrain. |
| Santé et sécurité au travail | Loi n°2017-05 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 | <b>Article 3 :</b> Tout chef d'établissement ou d'entreprise ou tout employeur recrute librement son personnel qui bénéficie des prestations de sécurité et de santé au travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                             |
|                              | Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin (2005)                                    | <p><b>Article 71 : Principe général</b></p> <p>Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter les dispositions de santé et sécurité au travail prescrites par les textes en vigueur. Elles affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour assurer dans les meilleures conditions la santé et la sécurité au travail dans l'établissement.</p> <p>Il est rappelé que :</p> <p>les salariés doivent respecter les consignes de sécurité en vue de prévenir les accidents de travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel est mis à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;</p> <p>les machines, les outils, les machines-outils et les locaux de travail doivent être équipés de dispositifs de sécurité garantissant la protection collective ;</p>                                         |                                                                                                                             |

| Référentiels | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                                       | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Lien avec les activités du projet |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|              |                                                                                                                                                                                                                                       | <p>les services de santé au travail sont organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.</p> <p>le fonctionnement du Comité d'Hygiène et de Sécurité est assuré par l'employeur qui met à sa disposition les moyens matériels et financiers, qui veille à la formation et au recyclage de ses membres ;</p> <p>le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être consulté avant la prise de toute décision concernant la santé et la sécurité des travailleurs ;</p> <p>l'éducation des travailleurs en santé et sécurité au travail incombe à l'employeur ;</p> <p>un à trois secouristes sont formés parmi les travailleurs dans chaque atelier ou sur chaque chantier suivant le nombre de travailleurs en poste ;</p> <p>les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie doivent être régulièrement effectués</p> <p>les vestiaires, lavabos et toilettes à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.</p> |                                   |
|              | Loi N°2022-04 du 16 Février 2022 sur l'hygiène publique en République du Bénin.                                                                                                                                                       | <b>Article 32</b> : Tout responsable d'unité industrielle prend des mesures pour la protection de la santé des travailleurs, de leurs familles et de la population riveraine.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                   |
|              | Décret N°2021-051 du 03 février 2021 fixant les valeurs limites d'exposition aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques et les modalités de contrôle et d'inspection des équipements et installations radioélectriques | Article 5 : L'employeur prend toutes mesures de protection nécessaires et suffisantes afin de réduire l'exposition professionnelle de ses travailleurs aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques en se basant sur les principes généraux de prévention en milieu de travail, notamment : la réduction à la source ; la réduction de la durée de l'exposition ; la substitution ; la mise à disposition obligatoire d'équipements de protection individuels spécifiques ; les moyens administratifs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   |
|              | Arrêté interministériel N°2020/024 /MTFP/MS/ DC/ SGM/DGT/DSSMST/SMT/011SGG20 du 09 juin 2020 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail                                                    | <p><b>Article 2</b> : Tout employeur du secteur privé, public ou semi-public est tenu de s'assurer le concours d'un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie quel que soit leur effectif, sous réserve des dispositions de l'article 3 ci-dessous.</p> <p><b>Article 3</b> : Selon la nature, l'importance et la situation géographique de l'entreprise, de</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                   |

| Référentiels                   | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                                 | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                |                                                                                                                                                                                                                                 | <p>l'établissement ou de l'administration publique, le service de santé au travail est organisé.</p> <p>soit sous la forme d'un service autonome ;</p> <p>soit sous la forme d'un service interentreprises ;</p> <p>soit sous la forme d'une convention passée avec un établissement hospitalier public ou privé disposant d'un service de santé au travail.</p> <p>Article 4 : Tout service de santé au travail est agréé par le Ministre chargé du travail après avis du Ministre chargé de la santé et est animé par un personnel spécialisé en santé au travail.</p> |                                                                                                                                                                         |
|                                | Arrêté année 2025 N°009/MTFP/DC/SGM/DG T/DRPDS/SMO/SA/006SGG 25 du 11 avril 2025 fixant les conditions d'obtention de l'agrément d'ouverture et d'exercice d'une entreprise de placement de main-d'œuvre en République du Bénin | Article 8 : L'entreprise de placement de main-d'œuvre veille à la mise en place par l'entreprise et les personnes physiques utilisatrices, des normes et des mesures de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                         |
| Assurance maladie              | Loi N°2022-17 du 19 octobre 2022 portant modification de la loi N°2020-37 du 03 février 2021 portant protection de la santé des personnes en République du Bénin                                                                | <p><b>Article 18 nouveau :</b> Les employeurs publics ou privés assurent le paiement de la prime d'assurance pour le panier de soins de base à hauteur de 80% au moins. Le solde, à la charge des salariés, fait l'objet de retenue à la source par l'employeur qui assure le paiement global de la prime.</p> <p>L'employeur assure le paiement global de la prime à la société jouant le rôle de tiers payant.</p>                                                                                                                                                     | Les employeurs doivent souscrire à une assurance maladie pour l'ensemble des travailleurs recrutés                                                                      |
| Visites médicales d'embauchage | Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin                                                                                                                                                  | <b>Article 197 alinéa 1 :</b> Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant la mise au travail ou au plus tard dans les huit jours qui suivent son embauche : c'est la visite médicale d'embauche                                                                                                                                             | Les travailleurs recrutés dans le cadre du projet doivent être soumis à des visites médicales d'embauchage avant leur déploiement dans les différents postes de travail |
|                                | Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin                                                                                            | <p><b>Article 72 : Visite médicale en santé au travail</b></p> <p>Les salariés doivent se soumettre aux différentes visites médicales en santé au travail à savoir :</p> <p>la visite médicale à l'embauche ;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                         |

| Référentiels                | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                                                  | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Lien avec les activités du projet       |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                             |                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>la visite médicale périodique ;<br/>la visite médicale de reprise de travail.<br/>Ces visites médicales doivent être réalisées dans les services de santé au travail tels que prévus par la réglementation ou à défaut dans les formations sanitaires agréées, dotées d'unité de santé au travail.<br/>Les visites médicales de santé au travail sont réalisées par un médecin spécialisé en santé au travail ou à défaut, par tout médecin généraliste ayant suivi des recyclages en santé au travail.<br/>Les frais des visites médicales de santé au travail sont à la charge de l'employeur.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                         |
|                             | <p>Arrêté n°54 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 6 novembre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées.</p> | <p><b>Article 3 :</b> Sont soumis obligatoirement aux visites médicales :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les travailleurs exposés à un risque de maladies professionnelles ;</li> <li>2. les travailleurs occupant un poste de sécurité. On entend par poste de sécurité, tout poste de travail impliquant la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, pour autant que la conduite de ces engins, de ces machines ou de ces installations puisse mettre en péril la sécurité de compagnons de travail du préposé à ce poste ;</li> <li>3. les travailleurs qui, en raison de leur activité professionnelle, sont directement en contact avec des denrées ou des substances alimentaires, que celles-ci soient destinées à la vente ou consommées sur place par la clientèle ou le personnel de l'entreprise ;</li> <li>4. les travailleurs âgés de moins de 18 ans.</li> </ol> |                                         |
| Visites médicales annuelles | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail                                                                                                                                                                                          | <b>Article 197 alinéa 2 :</b> La visite systématique annuelle pour l'ensemble des travailleurs, toutes catégories confondues, est obligatoire.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Les travailleurs recrutés dans le cadre |
|                             | <p>Arrêté n°54 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 6 novembre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques, les visites</p>                                                        | <p><b>Article 8 :</b> La visite médicale périodique consiste en un examen clinique général, qui a lieu une fois par an si le travailleur est âgé de 18 ans au moins et deux fois par an s'il n'a pas atteint cet âge.<br/>Pour les travailleurs exposés à un risque de maladies professionnelles, cette visite</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                         |

| Référentiels                                                                                         | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                                        | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                      | de reprise du travail et les consultations spontanées                                                                                                                                                                                  | médicale annuelle est complétée selon le cas par les examens spéciaux.<br>Les examens médicaux prévus dans l'intervalle des visites annuelles sont des examens médicaux dirigés en vue de vérifier l'intégrité des organes et des fonctions menacées.<br>Les examens médicaux dirigés reviennent à exécuter un des examens spéciaux prévus ci-dessus ou consistent en un examen clinique approprié à la découverte d'un risque particulier. | des activités du projet doivent bénéficier d'au moins une visite médicale par an                                                                                                                                            |
| Visites médicales semestrielles                                                                      | Loi N°2022-04 du 16 Février 2022 sur l'hygiène publique en République du Bénin                                                                                                                                                         | <b>Article 37</b> : Les travailleurs des établissements industriels ou commerciaux sont astreints à des visites médicales systématiques deux (02) fois par an, conformément à la législation du travail.                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                             |
| Surveillance médicale des employés exposés aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques | Décret N°2021-051 du 03 février 2021 fixant les valeurs limites d'exposition aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques et les modalités de contrôle et d'inspection des équipements et installations radioélectriques. | <b>Article 8</b> : L'employeur assure la surveillance médicale des travailleurs exposés aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques.<br>Les examens médicaux sont effectués par un médecin du travail à la prise de service, tous les six (06) mois et à la fin de l'embauche, et tiennent compte d'éventuelles expositions antérieures.                                                                                      | Dans la mise en œuvre de la Composante 1 du projet « Développement des infrastructures numériques transfrontalières », les travailleurs exposés aux ondes électromagnétiques doivent bénéficier d'une surveillance médicale |
| Déclaration des employés à la CNSS                                                                   | Loi n°98-19 du 21 mars 2003 portant Code de sécurité sociale en République du Bénin modifiée par la loi n°2007-02 du 26 mars 2007.                                                                                                     | <b>Article 279</b> : Tout chef d'établissement ou d'entreprise peut recruter librement son personnel.<br>Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du ministère chargé du travail les postes de travail pour lesquels le recrutement a été opéré. Il est également tenu de déclarer son existence et les travailleurs à la caisse de sécurité sociale                                                               | Les employeurs ont l'obligation de déclarer les travailleurs recrutés à la CNSS et de verser trimestriellement les cotisations y afférentes                                                                                 |
|                                                                                                      | Loi n°2017-05 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                                                         | <b>Article 3</b> : Tout chef d'établissement ou d'entreprise ou tout employeur recrute librement son personnel qui bénéficie des prestations de sécurité et de santé au travail.<br>Toutefois, il est tenu de faire connaître aux services compétents du ministère chargé du travail, les postes de travail pour lesquels le recrutement a été opéré. Il procède également                                                                  |                                                                                                                                                                                                                             |

| Référentiels                              | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                         | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           |                                                                                                                                                                         | à l'immatriculation et à l'affiliation des travailleurs auprès des structures en charge de la protection sociale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Équipements de Protection Individuelle    | Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin                                    | <b>Article 76 : Vêtement de travail</b><br>Une dotation vestimentaire est attribuée gratuitement aux travailleurs tenus de par leurs fonctions, de porter des vêtements appropriés.<br>La liste des bénéficiaires, les critères et périodicité d'attribution ainsi que les modèles sont définis par l'employeur après avis des représentants du personnel.                                                                                                                                                           | Les équipements de protection individuelle doivent être fournis par les employeurs aux différents travailleurs recrutés dans la mise en œuvre du projet conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur                                                  |
|                                           | Arrêté N°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail                                                        | Article 29-36 : Équipement de Protection Individuel (EPI) ;<br>Article 94 – 104 : EPI contre les risques d'accidents ;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Les employeurs ont l'obligation de doter les travailleurs des EPI conformément aux dispositions de l'arrêté                                                                                                                                                                      |
| Formation et sensibilisation des employés | Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin                                                                                          | <b>Article 183</b> : Tout employeur est tenu d'organiser 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.<br>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. | Les formations et séances de sensibilisations périodiques doivent être organisées par les employeurs à l'endroit des employés recrutés sur les questions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail et sur toutes les autres thématiques en lien avec les activités du projet |
|                                           | Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin de la sécurité et santé au travail | <b>Article 57 : Prise en charge de la formation</b><br>L'employeur ne prend en charge que les formations décidées par lui et qui correspondent à ses besoins.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Information et formation                  | Décret N°2021-051 du 03 février 2021 fixant les valeurs limites d'exposition aux                                                                                        | Article 7: L'employeur se charge de l'information et de la formation de son personnel exposé aux champs électriques,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Référentiels                                      | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                         | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Lien avec les activités du projet                                                                               |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| du personnel exposé aux OEM                       | champs électriques, magnétiques et électromagnétiques et les modalités de contrôle et d'inspection des équipements et installations radioélectriques.                   | magnétiques et électromagnétiques. A cet effet, il établit un programme de formation continue sur les risques sanitaires potentiels des champs électriques, magnétiques et électromagnétiques et les mesures de protection disponibles et nécessaires pour réduire leur exposition conformément à l'évolution des connaissances scientifiques en la matière et aux résultats de l'autocontrôle.                                                                                                       |                                                                                                                 |
| Information des travailleurs                      | Arrêté N°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail                                                        | <b>Article 39</b> : L'employeur doit informer les travailleurs du degré de danger des substances et préparations avec lesquelles les intéressés entrent en contact, et communiquer en outre régulièrement au Comité d'Hygiène et de Sécurité les endroits dans l'entreprise où telles substances sont mises en œuvre ou entreposées. Il en est même en ce qui concerne l'éclosion et l'existence de nuisances dues à la chaleur, au froid, ou à l'humidité excessif.                                  |                                                                                                                 |
| Formation et sensibilisation                      | Arrêté N°126/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DST du 27 mars 2006 portant réglementation du bruit en milieu de travail au Bénin                                                        | <b>Article 10</b> : Les travailleurs doivent être informés de manière la plus appropriée sur les indications relatives à la sécurité ou à la santé fournies par la signalisation et la conduite à tenir qui en résulte. A cet effet, une formation adéquate doit être organisée par le chef d'établissement. Cette formation doit être renouvelée aussi souvent que nécessaire.                                                                                                                       |                                                                                                                 |
| Stage de formation et de perfectionnement         | Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin de la sécurité et santé au travail | <b>Article 56 : Stage de formation et de perfectionnement</b><br>L'employeur prend les mesures nécessaires pour permettre à ses travailleurs, de suivre des stages de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement ou de participer à des voyages d'études, séminaires et conférences d'ordre professionnel présentant un intérêt réel pour les postes et emplois actuels et futurs.<br>Toute formation d'une durée d'au moins neuf (09) mois donne droit au changement de catégorie. |                                                                                                                 |
| Non-discrimination en matière d'accès aux crédits | Arrêté année 2022 N°2349/MEF/DC/SGM/DGS F/178 SGG 2022 du 14 septembre 2022 portant interdiction de toute discrimination basée sur le sexe en matière d'accès aux       | Article premier : Est interdite aux établissements de crédit, établissements financiers à caractère bancaire et systèmes financiers décentralisés, toute discrimination basée sur le sexe en matière d'accès aux crédits.                                                                                                                                                                                                                                                                             | Dans la mise en œuvre de la <b>Composante 3 du WARDIP 2 intitulée : Inclusion financière numérique</b> , aucune |



| Référentiels                       | Bases légales et réglementaires                                                                                                      | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Lien avec les activités du projet                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | crédits auprès des établissements de crédit, établissements financiers à caractère bancaire et des systèmes financiers décentralisés | <p>Article 2 : La discrimination basée sur le sexe en matière d'accès aux crédits est définie, aux termes du présent arrêté, comme tout acte consistant à rompre l'égalité entre l'homme et la femme en soumettant la femme à une exigence plus forte que l'homme ou en la plaçant dans une situation moins favorable que celle de l'homme dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la fixation des conditions d'octroi et de recouvrement de crédits ;</li> <li>l'établissement de la liste des pièces exigées des bénéficiaires de crédits ;</li> <li>la réception et le traitement des dossiers de crédit ;</li> <li>l'institution ou l'accomplissement de toutes autres formalités relatives aux prêts consentis par la structure considérée.</li> </ul> <p>Article 3 : Les dirigeants des établissements de crédit, établissements financiers à caractère bancaire et systèmes financiers décentralisés sont tenus de veiller au respect strict de l'interdiction mentionnée à l'article premier.</p> <p>Article 4 : Le non-respect des dispositions du présent arrêté expose tout contrevenant à des sanctions conformément aux dispositions de la loi n°2011-26 du 09 janvier 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes.</p> | discrimination d'accès au crédit basée sur le sexe ne devra pas être observée                                                                                                                                                                                                    |
| Logement des travailleurs déplacés | Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail                                                                              | L'article 10 alinéa 1 c) de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin dispose : « <i>Les contrats de travail sont passés librement ; toutefois, doit être constaté par écrit le contrat de travail dont l'exécution est hors du lieu de résidence habituelle du travailleur</i> ». À cet effet, l'employeur est tenu d'assurer le logement de tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit être suffisant et décent, correspondre à la situation de famille et répondre à des conditions qui sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis du conseil national du travail » (Article 211 alinéa 1 du code du travail).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | En cas de recrutement des travailleurs hors de leur résidence dans le cadre des activités du projet par les entreprises. L'UGP du projet veillera à ce que les entreprises mettent à disposition des logements adéquats conformes aux prescriptions de la législation en vigueur |

| Référentiels | Bases légales et réglementaires                                                                                                                                                                                  | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Lien avec les activités du projet |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|              | <p>Arrêté N°142/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 05 avril fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement mis à la disposition du travailleur déplacé hors de sa résidence habituelle par l'employeur</p> | <p>L'arrêté N°142/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 05 avril fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement mis à la disposition du travailleur déplacé hors de sa résidence habituelle par l'employeur prescrit en son article 2 :</p> <p>« L'employeur est tenu d'assurer le logement en nature, à tout travailleur qu'il a déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle. Ce logement doit correspondre à la situation de famille du travailleur concerné.</p> <p>L'employeur est également tenu d'assurer le logement en nature lorsque le contrat de travail est conclu au lieu de résidence du travailleur et que celui-ci est obligé, du fait de l'exécution du contrat, de se déplacer d'une distance supérieure à cent cinquante (150) kilomètres des limites de la ville ou de l'agglomération dans laquelle a été conclu ledit contrat.</p> <p>Dans ce dernier cas, l'obligation peut être compensée par la mise à la disposition du travailleur de moyens de transport pour se rendre à son lieu de travail et en revenir, ou par l'octroi d'une indemnité compensatrice des frais de voyage ». S'agissant des spécifications du logement, les articles 3 et 4 de l'arrêté précisent :</p> <p><b>Article 3</b> : Les locaux affectés au logement du travailleur déplacé hors de sa résidence habituelle par l'employeur doivent être construits en matériaux durables.</p> <p><b>Article 4</b> : Les locaux affectés au logement du travailleur doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✎ avoir des plafonds et des murs extérieurs mettant les occupants à l'abri des intempéries ;</li> <li>✎ être munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur et en nombre suffisant pour réaliser un éclairage et une ventilation convenables ;</li> </ul> |                                   |

| Référentiels | Bases légales et réglementaires | Dispositions textuelles                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Lien avec les activités du projet |
|--------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|              |                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✎ présenter un cubage d'air de 14 mètres cubes par personne ;</li> <li>✎ être éclairés la nuit selon les usages communément pratiqués dans les locaux d'habitation de la région ;</li> <li>✎ être munis de cuisines ;</li> </ul> répondre à toutes les exigences de l'hygiène. |                                   |

**Source des données :** Revue documentaire, septembre 2025

### ➤ Agents de l'état

Les agents de l'État sont régis par la loi n°2015-18 du 17 janvier 2018 portant Statut Général de la Fonction Publique, modifiée et complétée.

Cette loi dispose sur 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. Les articles 393, 394 et 395 modifiés précisent les conditions de licenciement ou de révocation de tout agent faisant partie des personnels de la fonction publique ainsi que le paiement de l'indemnisation y afférente le cas échéant.

### ➤ Travailleurs du secteur privé

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail et ses textes d'application ainsi que par la loi n°2017-05 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 régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

Le personnel est recruté conformément au code du travail et la loi sur l'embauche. A cet effet, les parties concluent librement un contrat de travail, qui peut être prouvé par écrit ou par tout autre moyen (Article 9 du code du travail et article 6 de la loi sur l'embauche). Ce contrat peut être conclu pour une durée déterminée (article 12 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017), indéterminée (article 11 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017), à temps partiel (article 14-15 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017). Les travailleurs du projet peuvent librement exercer leur droit à la liberté syndicale (article 79 du code du travail). Ils acquièrent droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif (*Article 158 et suivants du code du travail*).

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il a le devoir de les déclarer à la caisse nationale de sécurité sociale (article 182 et suivants du code du travail). Par contre, les travailleurs ont l'obligation de fournir le travail pour lequel il a été embauché et dans les conditions ci-après : ponctualité, loyauté, obéissance, observation des consignes d'hygiène et de sécurité (*Article 20 de la Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin de la sécurité et santé au travail du 30 décembre 2005*). Au sein du travail, la discipline est de mise.

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 intègrent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. 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 (Articles 4, 31 et 32 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998).

La loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin est sans équivoque sur le système de rémunération. Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi. (*Article 41 de la loi n°2017-05 du 29 août 2017*). Il est payé en monnaie ayant cours légal en République du Bénin par chèque ou par virement bancaire, postal, électronique ou en espèce nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité (article 43 sur l'embauche). À travail égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs (article 208). Ce salaire ne peut être inférieur au SMIG (article 210). Ce SMIG est fixé à cinquante-deux mille francs (52.000) FCFA (*Article 1<sup>er</sup> du décret n°2022-692 du 07 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti*).

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps effectuant un travail analogue dispose la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 (article 212 ). Les taux minima de salaires, les conditions dans lesquelles les retenues sur salaire peuvent être pratiquées ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel stipule l'article 213 du code du travail. L'Unité de Gestion du 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.

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 suivants. Selon les dispositions de l'article 142, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. En 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. L'employeur du secteur privé a la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. 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 de l'article 142 du code du travail fixant la durée

hebdomadaire de travail à 40 heures, une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est fixée et admise en équivalence des 40 heures pour tenir compte du caractère intermittent du travail dans certaines entreprises ou à certains emplois. 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.

Dans les établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cent (2400) heures par an par l'article 143 du code du travail. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires ou à la récupération des heures de travail perdues. 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.

## **6. BREF DESCRIPTION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **6.1. 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 de Santé et Sécurité au Travail (SST) conformes à la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, seront élaborées et appliquées une fois les membres du projet 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) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

**Santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales :** La loi n°2015-18 du 17 janvier 2018 portant statut général de la fonction publique dispose en son article 38 que « *les conditions de sécurité et de protection nécessaires doivent être assurées sur les lieux de travail. A cet effet, l'État ou la collectivité locale concernée prend toutes les mesures utiles pour assurer la sécurité et la santé dans les administrations publiques et les collectivités locales régies par le présent statut. En outre, les locaux abritant les lieux de travail doivent être aménagés et équipés de manière à prémunir le mieux possible les agents contre les accidents et maladies, pour le bien-être physique et mental* ». Par ailleurs, « *l'État ou la commune 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* » (article 39). L'article 40 de la loi supra citée prescrit : « *L'État ou la commune crée dans toute administration publique, un service de santé au travail. L'État ou la commune crée dans toute administration publique, un Comité de sécurité et de santé au travail. Les attributions, l'organisation et le fonctionnement du comité de sécurité et de santé au travail sont fixés par décret pris en Conseil des ministres. La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail s'applique dans la fonction publique* ».

**Protection sociale au profit des agents de l'Etat :** En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, l'article 41 alinéa 1 de la loi n°2015-18 du 17 janvier 2018 portant statut général de la fonction publique stipule : « *Il est institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est*

*composé d'une branche d'assurance maladie ; d'une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; et une branche de prestations familiales ».*

**Travailleurs du secteur privé et des projets :** 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 du code de travail spécifiant les mesures à prendre en matière de santé et sécurité au travail sont entre autres :

- l'arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
- l'arrêté interministériel n°2020/024/MTFP/MS/DC/C/SGM/DGT/DSSMST/SMT/011SGG20 du 09 juin 2020 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
- l'arrêté n°008 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 10 février 2000 portant attributions des médecins inspecteurs du travail ;
- l'arrêté n°51/MFPTRA/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 portant mesures d'équipement technique et d'approvisionnement en médicaments et accessoires pharmaceutiques des services de santé au travail..

Les exigences spécifiques en santé et sécurité au travail suivantes seront considérées par le projet :

#### **a) Devoirs de l'employeur**

Les articles 182 et suivants de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998, portant code de travail en République du Bénin obligent tout employeur, de prendre toutes les mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise pour protéger la vie et la santé des travailleurs. Il est obligatoire pour l'employeur de mettre en place les installations et de créer les meilleures conditions de travail pour protéger les travailleurs contre les accidents et les maladies et dans l'intérêt de leur bien-être physique, mental et social. Des mesures préventives doivent être prises contre les risques professionnels en utilisant des substances moins nocives pour la santé humaine et en prenant toutes les mesures nécessaires pour atténuer l'inconfort et améliorer les conditions de travail environnementales. En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmissions, outils et engins mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection, à moins qu'ils ne soient hors de portée des travailleurs. Les travailleurs sont tenus d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de sûreté et de ne pas enlever ou de les modifier sans l'autorisation de l'employeur. Les travailleurs ont le droit et le devoir d'arrêter de travailler ou de ne pas commencer à travailler dans une situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger imminent ou grave pour leur vie ou au lieu de travail. Dans ce cas, ils sont obligés de communiquer avec l'employeur, gestionnaire ou son représentant concernant les mesures à prendre pour éliminer le risque ; ou le représentant des travailleurs et l'inspecteur du travail de l'entreprise, le cas échéant.

## **b) Mise à disposition des équipements de protection gratuits**

Aux termes du Code du Travail (article 182), l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé des travailleurs. Conformément aux dispositions de l'arrêté N°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail (articles 29-36 ; 94-104), l'employeur doit fournir aux travailleurs les vêtements et les chaussures de protection, ainsi que les équipements requis pour leur travail. Les employeurs doivent fournir un équipement de protection pour les travailleurs engagés pour 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.

## **c) Information et Formation des travailleurs en Hygiène et sécurité**

En matière de formation des employés, l'article 183 du code du travail stipule que « Tout employeur est tenu d'organiser 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. 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 premiers secours ».

Dans la même logique, l'article 7 du décret N°2021-051 du 03 février 2021 fixant les valeurs limites d'exposition aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques et les modalités de contrôle et d'inspection des équipements et installations radioélectriques énonce que « l'employeur se charge de l'information et de la formation de son personnel exposé aux champs électriques, magnétiques et électromagnétiques. A cet effet, il établit un programme de formation continue sur les risques sanitaires potentiels des champs électriques, magnétiques et électromagnétiques et les mesures de protection disponibles et nécessaires pour réduire leur exposition conformément à l'évolution des connaissances scientifiques en la matière et aux résultats de l'autocontrôle ».

La Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et parapublic en République du Bénin précise stipule : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour permettre à ses travailleurs, de suivre des stages de formation professionnelle, de recyclage, de perfectionnement ou de participer à des voyages d'études, séminaires et conférences d'ordre professionnel présentant un intérêt réel pour les postes et emplois actuels et futurs » (Article 56).

De même, l'arrêté N°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail dispose en son article 39 que : « L'employeur doit informer les travailleurs du degré de danger des substances et préparations avec lesquelles les intéressés entrent en contact, et communiquer en outre régulièrement au Comité d'Hygiène et de Sécurité les endroits dans l'entreprise où telles substances sont mises en œuvre ou entreposées. Il en est même en ce qui concerne l'éclosion et l'existence de nuisances dues à la chaleur, au froid, ou à l'humidité excessif ». S'agissant de la prévention du bruit en milieu de travail, l'article 10 de l'arrêté N°126/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DST du 27 mars 2006



portant réglementation du bruit en milieu de travail au Bénin dispose : « Les travailleurs doivent être informés de manière la plus appropriée sur les indications relatives à la sécurité ou à la santé fournies par la signalisation et la conduite à tenir qui en résulte. A cet effet, une formation adéquate doit être organisée par le chef d'établissement. Cette formation doit être renouvelée aussi souvent que nécessaire ».

#### **d) 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. Inspecteur du travail est également autorisée 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 (Articles 192, 271-274 de la loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin).

#### **6.2. Traite, exploitation et travail des enfants**

Se référant aux dispositions de l'article 166 la loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin, « aucun enfant ne peut être employé dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans ». Tirant effet de cette disposition légale, l'âge minimal dans le cadre du présent document sera donc de 14 ans et « les jeunes travailleurs âgés de 14 à 18 ans » dans le cadre du projet WARDIP 2, auront « les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge » stipule l'alinéa 1 de l'article 167. « L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance » précise l'alinéa 2 de l'article 167. En outre, Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable (article 169 alinéa 2).

La loi N°2015-08 du 08 décembre 2015 portant code de l'enfant en République du Bénin est sans équivoque en matière de traite et d'exploitation des enfants. Les articles 201, 210 et 212 en disposent plus explicitement :

- **Article 201** : La traite d'enfant est interdite en République du Bénin
- **Article 210** : L'enfant est protégé contre toutes les formes d'exploitation économique ou d'utilisation abusive à des fins économiques. L'abus concerne notamment : le poids du travail par rapport à l'âge de l'enfant ; le temps et la durée de travail ; l'insuffisance ou l'absence de la rémunération ; l'entrave du travail par rapport à l'accès à l'éducation, au développement physique, mental, moral, social et spirituel de l'enfant ; l'emploi de l'enfant, en entreprise, avant l'âge de quatorze (14) ans ;
- **Article 212** : Interdiction de certaines formes de travaux

Les pires formes de travail interdites chez les enfants sont :

- toutes les formes d’esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants dans des conflits armés ; toute utilisation, toute offre ou tout recrutement d’un enfant à des fins de prostitution, ou de production de matériels et/ou de spectacles pornographiques ;
- toute utilisation, toute offre ou tout recrutement d’un enfant aux fins d’activités illicites, notamment la production et le trafic de stupéfiants ; tous les travaux qui de par leur nature ou les conditions de leur exercice, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité, à l’éducation, à la moralité et au développement harmonieux de l’enfant.

En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d’œuvre inscrite à la NES n°2 (paragraphe 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d’un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (ii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NESn°2 ». Le Paragraphe 19 de la NES n°2 indique que « il sera interdit d’employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d’une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d’entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Dans le cadre du projet WARDIP 2, la main d’œuvre des jeunes travailleurs devra s’arrimer à ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail forcé. En effet, le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d’un individu sous la menace d’une peine quelconque et pour lequel l’individu ne s’est pas offert de plein gré. Cette interdiction s’applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire (article 3 du code du travail), tel que la servitude pour dettes ou des types d’emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

### **6.3. NES n°2 : Emploi et conditions de travail**

Conformément à la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : i) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l’élimination de conditions ou de substances dangereuses ; iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; iv) consignation par écrit des 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 ; v) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d’intervention au besoin ; et vi) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d’origine professionnelle.

#### **➤ Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) générales**

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives ESS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale. Lorsqu’un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les

Directives EHS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Les Directives EHS établies pour les différentes branches d'activité sont conçues pour être utilisées conjointement avec les Directives EHS générales, qui présentent des principes directeurs environnementaux, sanitaires et sécuritaires applicables dans tous les domaines. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes. La liste complète de ces directives figure à l'adresse suivante : [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental Guidelines](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Environmental%20Guidelines).

Dans le cadre du présent projet et au regard des interventions prévues, les directives suivantes seront appliquées :

- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de gestion de l'environnement qui abordent les aspects suivants : émissions atmosphériques et qualité de l'air ambiant, économies d'énergie, eaux usées et qualité de l'eau, économies d'eau, gestion des matières dangereuses, gestion des déchets et le bruit ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière d'hygiène et sécurité au travail qui abordent les aspects suivants : conception et fonctionnement des installations, communication et formation, risques physiques, risques chimiques, risques biologiques, risques radiologiques, équipements de protection individuelle et environnements dangereux ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de santé et sécurité des communautés qui abordent les aspects suivants : qualité et disponibilité de l'eau, Sécurité structurelle des infrastructures des projets, sécurité anti-incendie, sécurité de la circulation, transport de matières dangereuses, prévention des maladies, préparation et interventions en cas d'urgence ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires en matière de construction qui abordent les aspects suivants : environnement et hygiène et sécurité au travail.

#### ➤ **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS) sectorielles**

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires pour l'extraction des matériaux de construction. Ces directives traitent des directives ESS relatives aux activités d'extraction des matériaux de construction tels que le granulat, le grès, le gravier, l'argile, le gypse, le sable ainsi qu'à l'extraction des pierres de taille. Il s'agit tout autant des activités d'extraction en tant que projets indépendants que de celles menées dans le cadre de projets de construction, de travaux de génie civil. Tel qu'il en sera dans le cadre des investissements dans la connectivité de la communauté (Sous composante 1-a) :

- Assurer une formation spécifique à la sécurité du site pour le personnel ; o mettre en place des programmes de surveillance géologique/géotechnique ;
- limiter l'accès des carrières aux publics ;
- protéger les ressources en eaux de la lixiviation de produits chimiques ;
- doter les travailleurs d'appareils individuels de protection respiratoire.

➤ **Directives EHS sur les risques d'impact négatif sur les communautés liés aux afflux temporaires de main-d'œuvre induit par le projet**

Ces directives traitent des risques et impacts possibles sur les populations locales des afflux de travailleurs sur les projets d'infrastructures. Elles présentent également des éléments de réduction et d'atténuation de ces risques. Dans le cadre de mise en œuvre du présent projet, plusieurs ouvriers sont recrutés. Ces directives doivent être respectées par les entreprises dans le cadre de recrutement, l'organisation et la gestion des afflux des ouvriers.

## **7. ANALYSE DES ECARTS ENTRE LA LEGISLATION NATIONALE ET LA NESn° 2**

La présente section analyse des écarts entre la législation nationale en matière de travail et les NES n°2 de la Banque mondiale.

### **7.1. Concordances et complémentarités**

La législation nationale en matière de travail au Bénin intègre globalement les points saillants et principales dispositions de la NES 2. La NES n°2 de la Banque mondiale et le cadre national se concordent ou se complètent sur les points ci-après :

- Conditions de travail et d'emploi (rémunération et salaires, congés),
- Protection des catégories vulnérables de travailleurs
- Travail des enfants et âge minimum des travailleurs
- Mécanisme de gestion des plaintes
- Santé et Sécurité au Travail
- Protection et assistance aux travailleurs vulnérables : les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants en âge de travailler ;
- Protection de toutes les catégories de travailleurs

A noter, toutefois que, d'une manière générale, les informations et documents sur les conditions de l'emploi, le MGP, le concept du travail forcé, la protection et assistance aux travailleurs vulnérables, l'application des principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans les relations de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel sont plus explicites et personnelles avec la NES2. Les exigences de la NES2 sont plus élevées et plus profitables aux travailleurs que les dispositions de la législation nationale en la matière.

### **7.2. Divergences**

Les principales différences relevées portent sur : (i) la non préparation des Procédures de Gestion de la main d'œuvre (PGMO) selon les dispositions nationales ; (ii) l'insuffisance de l'application des dispositions législatives en place, (iii) la non-spécification de façon claire du travail communautaire dans la réglementation, (iv) le non-encadrement des stages professionnels, (v) la non-prise en compte de l'informel, (vi) la méconnaissance des exigences réglementaires relatives à l'emploi et aux conditions de travail par certains employeurs et employés.

## **8. 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.

Le Maître d'Ouvrage (MND) a déjà conduit le processus de recrutement et d'installation de quelques personnels de l'UGP WARDIP 2 notamment le Coordonnateur Projet, le Spécialiste en passation des marchés et Responsable Administratif et Financier.

**Le Coordonnateur de l'UGP WARDIP 2, assisté du Spécialiste en Passation des Marchés et le DAF et les spécialistes en sauvegardes en est chargé** du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Il 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'UGP WARDIP 2 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.

**L'UGP WARDIP 2** 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.

**Tableau XI : Rôles et responsabilités des acteurs dans la mise en œuvre des PGMO**

| Acteurs/Fonctions                      | Rôles et Responsabilités dans la mise en œuvre des PGMO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Coordonnateur Projet                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordination générale du Projet y compris la mise des PGMO</li> <li>- Recrutement des experts du projet (technique et sauvegardes)</li> <li>- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires (UGP) ;</li> <li>- Recrutements équitables des travailleurs (aucune commission de recrutement, ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière) ;</li> <li>- Veille au respect de tous les autres aspects liés à la sécurité sociale (prestations familiales et retraite) et l'assurance maladie des employés avec l'appui des spécialistes en sauvegardes et le spécialiste en passation des marchés</li> </ul> |
| Responsable Administratif et Financier | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion administrative des travailleurs</li> <li>- Gestion financière des travailleurs</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Spécialiste en passation des marchés   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des marchés (Elaboration et passation)</li> <li>- Intégration des aspects santé et sécurité au travail y compris les VBG/EAS/HS dans les clauses E&amp;S des travaux et dans les contrats des entreprises</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Spécialistes en sauvegardes            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration des termes de référence pour les évaluations environnementales avec prise en compte des conditions de travail ;</li> <li>- Veiller à la réalisation des screening environnementaux et sociaux ;</li> <li>- Surveillance et suivi des travailleurs sur les aspects de</li> <li>- la Santé et Sécurité au Travail (SST)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à la prise en compte des questions sociales par les travailleurs y inclus la gestion des plaintes à travers le MGP des travailleurs ;</li> <li>- Surveillance et suivi mensuels de la mise en œuvre des mesures Santé et Sécurité au Travail (SST) sur les chantiers ;</li> <li>- Gestion des questions de VBG/EAS/HS</li> <li>- Elaboration du plan de violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS) du projet</li> <li>- Prépare et veille à l'intégration des aspects santé et sécurité au travail y compris les VBG/EAS/HS dans les clauses E&amp;S des travaux et dans les contrats des entreprises</li> <li>- Veille à la prise en compte des aspects de santé et sécurité au travail y compris les VBG/EAS/HS dans les EIES/NIES, les PGES et PGES-C ;</li> <li>- Renforcement des capacités des travailleurs sur les mesures de sécurité, le code de travail, et le suivi psychosocial des travailleurs sera coordonnée par l'UGP en collaboration avec les services techniques de l'État (médecine du travail et direction générale du travail et des lois sociales, etc.) ;</li> <li>- Organisation des sessions de formations des entreprises des travaux et les Missions de Contrôle (MdC) sur la mise en œuvre des mesures Santé et Sécurité au Travail (SST);</li> <li>- Renforcement des capacités des travailleurs sur les mesures de sécurité, de sécurité au travail, le code de travail, et le suivi psychosocial des travailleurs en collaboration avec les services techniques de l'État (médecine du travail et direction générale du travail et des lois sociales, etc.) ;</li> <li>- Examiner les PGES-C pour vérifier que des mesures d'atténuation appropriées sur les aspects Santé et Sécurité au Travail (SST) ont été prévues</li> <li>- Inclure dans les procédures de recrutement des mesures proactives pour prévenir la discrimination à l'égard des Personnes défavorisées ou vulnérables (y compris les personnes handicapées) conformément à la NES 2</li> <li>- Assure les activités de suivi et évaluation des mesures de gestion de la main d'œuvre</li> </ul> |
| Entrepreneurs et autres fournisseurs | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment malsaines ;</li> <li>- Mettre en place des mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé pour le traitement des plaintes ;</li> <li>- Inclure dans les procédures de recrutement des mesures proactives pour prévenir la discrimination à l'égard des Personnes défavorisées ou vulnérables (y compris les personnes handicapées) conformément à la NES 2</li> <li>- Communiquer aux des travailleurs des informations gratuites, détaillées et précises sur leurs droits et sur les conditions de leur recrutement et leurs conditions de travail ;</li> <li>- Suivre les exigences des PGMO et du Plan de Santé et Sécurité conformément aux clauses E&amp;S contenus dans les contrats signés avec l'entrepreneur pour les travaux sous contrat ;</li> <li>- Analyse des risques liés à chaque activité ;</li> <li>- Superviser la mise en œuvre par les sous-traitants des exigences PGMO et SST ;</li> <li>- Tenir à jour les registres de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat, comme prévu dans leurs contrats ;</li> <li>- Déclarer les ouvriers à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;</li> <li>- Sensibiliser les travailleurs locaux sur les conditions de travail en entreprise ;</li> <li>- Communiquer clairement les descriptions de poste et les conditions d'emploi à tous les travailleurs ;</li> <li>- S'assurer que tous les travailleurs de l'entrepreneur et des sous-traitants comprennent et signent le code de conduite, qui interdit expressément EAS/HS et VCE et énumère les sanctions applicables, avant le début des travaux et supervise le respect du code ;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à ce que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, soit disponible pour inspection à tout moment par l'UGP ;</li> <li>- Organisation des formations d'accueil obligatoire pour tout travailleur (y compris sous-traitants), des rappels réguliers de type "toolbox", la mise à disposition et le port effectif d'EPI conformes, la tenue des registres de formation, d'inspection et d'incidents, ainsi que des contrôles documentés de la conformité des équipements (levage, électricité, échafaudages) ;</li> <li>- Aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière</li> </ul>                                                 |
| Inspecteur du travail | <p>L'inspecteur du travail a pour rôle de conseiller et de contrôler employeurs et travailleurs, veillant au respect des lois sur la rémunération, les conditions de travail, l'hygiène, la santé, la sécurité, la négociation collective et le droit syndical. Ces inspecteurs disposent de pouvoirs variés, leur permettant de visiter les établissements sans préavis, de résoudre des litiges, de contrôler les normes d'hygiène et de sécurité, de vérifier les registres requis par la législation, de prélever des échantillons pour analyse, d'ordonner des mesures pour assurer la sécurité des travailleurs, de constater les infractions et de rédiger des procès-verbaux officiels. Leur responsabilité inclut la confidentialité des informations obtenues lors des contrôles et la protection de la source des plaintes pour violations ou défauts</p> |

## 9. POLITIQUES ET PROCEDURES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

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. Une procédure de notification rapide des accidents graves et incidents sensibles à la Banque et aux autorités compétentes, avec un rapport d'analyse et des mesures correctives dans un délai raisonnable devra également être mise en place.

L'amélioration continue de la préservation de la sécurité, de la santé du personnel, des sous-traitants, des communautés riveraines, des installations et des biens, ainsi que la protection de l'environnement pour le projet WARDIP 2 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 du projet WARDIP 2 assisté par les spécialistes en sauvegardes 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 l'UGP 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<sup>er</sup> 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 de l'UGP WARDIP 2. 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 et 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.

Par ailleurs, avant toute mobilisation sur un chantier, un Plan SST chantier sera préparé par l'entreprise en charge des travaux et validé par la Mission de Contrôle et de l'UGP. Ce plan devra couvrir minimum : analyse des risques par tâche, plan de circulation et coactivité, travail en hauteur, tranchées/effondrements, levage et appareils soumis à contrôle, espaces confinés, permis de feu, gestion de la chaleur et du bruit, substances dangereuses et DEEE et procédure de contrôle d'accès au site. Le plan d'urgence doit être concis, testé périodiquement, avec rôles, moyens de premiers secours et évacuation, et coordination avec les services locaux. Un responsable Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement de l'entreprise en charge des travaux veillera à des formations d'accueil obligatoire pour tout travailleur (y compris sous-traitants), des rappels réguliers de type "toolbox", la mise à disposition et le port effectif d'EPI conformes, la tenue des registres de formation, d'inspection et d'incidents, ainsi que des contrôles documentés de la conformité des équipements (levage, électricité, échafaudages).

Les incidents ou accidents seront signalés à la Banque par le client immédiatement par écrit et au plus tard dans un délai 48 heures pour des accidents graves après en avoir pris connaissance et au plus tard 24 heures pour des accidents très graves, y compris des incidents de VBG ou des décès. Un rapport circonstanciel d'incident serait fourni à la Banque au plus tard 7 jours après. Le rapport d'analyse des causes profondes des accidents contiendra des informations ci-après :

1. Résumé
2. Contexte du projet
3. Évaluation des causes profondes de l'incident y compris la séquence des événements et les circonstances factuelles
4. Évaluation des mesures de sécurité à cet endroit en fonction des risques encourus

5. Analyse de la réactivité à l'accident et s'il y avait de meilleures pratiques qui auraient pu permettre d'éviter l'incident / l'accident
6. Analyse des mesures de SST
7. Évaluation de la capacité (entrepreneur, Mission de contrôle et UGP) sur les normes ESS/SST
8. Résultats (Constatations et mesures recommandées pour rectifier les défaillances)
9. Plan d'action corrective (PAC) avec un coût et des responsabilités appropriés
10. Preuves de consultations et enquêtes de terrain.

## 10. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler dans le projet est l'âge requis pour rentrer dans la fonction publique en Benin. Il est fixé à dix-huit (18) ans au moins (article 12 de la 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. La Benin dispose d'une liste de travaux considérés comme travaux dangereux pour les enfants (*Décret N°2011-029 du 31 janvier 2011 fixant la liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ; Arrêté interministériel Année 2021-096/MPMEPE/MTFP/MS/DC/SG/DGT/DSSMST/DP E/SA/012 SGG21 du 26 août 2021 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes enceintes, aux femmes allaitantes et aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction*).

Ainsi aucun enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum requis ne sera employé dans le cadre du projet. De même, aucun enfant ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas encore atteint ses 18 ans, ne sera engagé dans le Projet dans des conditions pouvant nuire à sa santé, à son éducation, à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

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 19<sup>6</sup> ; (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence<sup>3</sup> ; (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 aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge ».

Un mécanisme simple et robuste de prévention, détection et remédiation du travail des enfants couvrant

---

<sup>6</sup> Un 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 sante, 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.

entreprises, sous-traitants, travailleurs communautaires et, le cas échéant, maillons sensibles de la chaîne d'approvisionnement. L'entreprise en charge des travaux doit prévoir la vérification systématique de l'âge lors du recrutement (pièce d'identité et contrôle croisé), l'interdiction explicite de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants, des engagements écrits des sous-traitants et fournisseurs, des visites terrain inopinées lorsque le risque est avéré, et des canaux sûrs de signalement via le dispositif de plaintes des travailleurs et des communautés. En cas de cas suspecté ou avéré, une procédure de remédiation immédiate est requise : retrait de toute tâche dangereuse, maintien d'un soutien transitoire sans sanction financière, orientation vers les services sociaux compétents et, lorsque pertinent, dispositifs scolaires ou de formation appropriés, avec consentement du tuteur légal et respect de la confidentialité. Par ailleurs, aucune donnée sensible inutile n'est collectée, que la traçabilité se limite à ce qui est strictement nécessaire, et que l'UGP conserve un registre interne des cas et des mesures prises. Des actions de sensibilisation ciblées doivent être prévues pour les chefs de chantier, les relais communautaires et les fournisseurs clés, afin d'éviter la survenue de ces situations et de sécuriser une réponse rapide et adaptée.

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 du projet WARDIP 2 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 de l'UGP WARDIP 2 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.

## **11. TRAVAUX FORCES**

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 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin, 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 :

- a. mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- b. méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- c. mesure de discipline au travail ;
- d. mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;

e. punition pour avoir participé à des grèves.

Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République du Bénin, respectivement le 12 décembre 1960 et le 22 mai 1961.

## 12. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Le MGP des travailleurs du projet WARDIP Bénin est conçu pour répondre aux exigences de la NES 2. Il est entièrement distinct du MGP communautaire prévu dans le CGES (NES 10) et répond aux besoins spécifiques des employés, y compris les contractuels et les travailleurs communautaires. Ce mécanisme garantit la confidentialité, l'absence de représailles et l'accessibilité à tous. En effet, 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.

Le mécanisme de plaintes des travailleurs est **un canal dédié** au sein du dispositif global, **pleinement articulé** avec le MGP du PMPP. Concrètement, les points d'entrée peuvent être communs (affichage, numéro, SMS, WhatsApp, formulaires), avec un **routing immédiat** des plaintes "travailleurs" vers l'équipe de Ressources Humaines (RH)/Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement (HSSE)/PGMO, tandis que les plaintes "communautés/parties prenantes" suivent la filière PMPP ; l'information au public et aux travailleurs mentionne explicitement cette articulation. Le dispositif "travailleurs" garantit confidentialité, absence de représailles et possibilité d'anonymat ; il couvre relations de travail, conditions, SST, harcèlement et violences sexuelles, travail des enfants et travail forcé, et tout manquement aux clauses sociales. Pour les cas de violences sexuelles ou basées sur le genre, un **guichet spécialisé et confidentiel** est prévu, centré sur la survivante, sans médiation ni enquête par le projet, avec orientation rapide vers services de santé, psychosociaux et juridiques. Un **protocole de coordination** définit les passerelles entre canal travailleurs et MGP du PMPP (tri, escalade, transfert de dossiers, retours aux plaignants, consolidation de l'information sans divulguer de données sensibles). Les registres sont **séparés mais interopérables** : données minimales, accès restreint, respect de la protection des données ; les rapports de suivi présentent une **synthèse consolidée** du dispositif global, tout en préservant la confidentialité. L'existence du canal dédié et son articulation avec le PMPP sont expliquées lors des formations d'accueil de tous les travailleurs, y compris les sous-traitants.

### 12.1. Rappel des dispositions nationales de gestion des plaintes des travailleurs

Le code du travail béninois dans ses articles 238 et 239 et suivants contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits par la conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur les termes essentiels d'une convention collective ou sur d'autres aspects du travail.

**Selon l'article 238** : "Tout litige individuel du travail qui survient au sein de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues ci-dessus, est obligatoirement soumis, avant toute saisine du tribunal de travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable. L'inspecteur du travail du ressort saisi du dossier convoque, dans les quinze jours qui suivent, les parties et tente de les concilier. Nul ne doit, de quelque manière que ce soit, faire obstacle à la conciliation ou à la non conciliation. La non présentation de l'une ou de l'autre des parties à la suite de deux convocations régulières vaut échec de la tentative de conciliation. La conciliation et la non conciliation est constatée par procès-verbal de l'inspecteur du travail signé des parties ou de la partie présente".

**En ce qui concerne l'article 239 :** Le procès-verbal de conciliation, totale ou partielle, est immédiatement transmis par l'inspecteur du travail au président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution du procès-verbal est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement.

## **12.2. Procédure interne de gestion des plaintes du projet**

L'UGP WARDIP 2 élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances qui permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. Ce mécanisme sera opérationnel et accessible avant le recrutement des premiers travailleurs. Il n'empêchera pas les travailleurs d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Il sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant). Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé.

Le présent MGP interne décrit dans cette section est spécifiquement conçu pour les travailleurs du Projet conformément à la NES 2. Il est distinct du Mécanisme de Gestion des Plaintes général recommandée par la NES 10 et se focalise exclusivement sur les griefs d'ordre professionnel, les conditions de travail, la SST, la discrimination, ainsi que le traitement rapide et confidentiel des cas sensibles (EAS/HS).

**Par ailleurs, il existe deux types de plaintes :** Plaintes sensibles et plaintes non sensibles.

### **12.2.1. Caractéristiques du MGP des Plaintes non Sensibles**

Le mécanisme de gestion des plaintes va satisfaire à certaines exigences. Ainsi, le MGP va :

- répondre aux préoccupations et régler les griefs de façon rapide, efficace, transparente et respectueuse de la culture locale ;
- être discret, objectif, sensible et réceptif aux besoins et préoccupations des parties touchées par le projet ;
- permettre l'accès aux recours judiciaires ou administratifs ;
- admettre le dépôt de plaintes anonymes ;
- prévoir un registre pour l'inscription et le suivi des plaintes ainsi que des mesures prises.

#### **➤ Composition du MGP des travailleurs**

La gestion des plaintes non sensibles liées au travail, et à la sécurité et hygiène des travailleurs seront gérées à quatre (04) niveaux à savoir :

- **Niveau 1 :** En première instance, les plaintes seront traitées par un Comité de gestion de plaintes liées au travail, et à la sécurité et l'hygiène des travailleurs de 1<sup>ère</sup> instance composé comme suit :

| Comité | Composition | Acteurs | Responsabilité |
|--------|-------------|---------|----------------|
|--------|-------------|---------|----------------|

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                             |                                                                                                                                            |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveau 1</b>          | <b>Président</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Gérant ou responsable de l'entreprise                                       | Coordonne le processus de gestion des plaintes et transfère les plaintes non résolues au niveau supérieur                                  |
|                          | <b>Secrétaire</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Responsable Hygiène Santé, Sécurité et Environnement (HSSE) de l'entreprise | Chargé de l'enregistrement des plaintes, d'accuser la réception des plaintes reçues, le traitement des plaintes et le retour d'information |
|                          | 02 Représentants des travailleurs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Président du syndicat des travailleurs<br>Travailleur plaignant             | -Appui au traitement et dans la proposition de réponse aux plaintes,<br>-                                                                  |
| <b>Documents d'appui</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiche de réception des plaintes</li> <li>- Fiche de suivi de résolution des plaintes</li> <li>- Registre d'enregistrement et de suivi des solutions aux plaintes</li> <li>- Canevas de rapport mensuel de suivi des plaintes</li> <li>- Formulaire type de procès-verbal de résolution des plaintes</li> </ul> |                                                                             |                                                                                                                                            |

L'ensemble des réclamations seront transmises et triées par le Responsable Hygiène Santé, Sécurité et Environnement (HSSE) de l'entreprise. Il est responsable de traitement, du rapportage et de l'archivage de toutes les plaintes.

- **Niveau 2** : En deuxième instance, le Comité de médiation au niveau de la Mission de Contrôle (MdC) sera responsable de la résolution des plaintes non résolues au niveau 1. Le Comité de médiation est composé comme suit :

| <b>Comité</b>   | <b>Composition</b>         | <b>Acteurs</b>                                                                                                                                                           | <b>Responsabilité</b>                                                                                                                      |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveau 2</b> | <b>Président</b>           | Chef Mission de la MdC                                                                                                                                                   | Coordonne le processus de gestion des plaintes et transfère les plaintes non résolues au niveau supérieur                                  |
|                 | <b>Secrétaire</b>          | Responsable Hygiène Santé, Sécurité et Environnement (HSSE) de l'entreprise                                                                                              | Chargé de l'enregistrement des plaintes, d'accuser la réception des plaintes reçues, le traitement des plaintes et le retour d'information |
|                 | <b>Quatre (04) membres</b> | Spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales de la MdC<br>Spécialiste en Développement social et Genre du Projet<br>Deux (02) Représentants des travailleurs | -Appui au traitement et dans la proposition de réponse aux plaintes,<br>- Sensibilisation et information sur le MGP                        |

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Documents d'appui</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiche de réception des plaintes</li> <li>- Fiche de suivi de résolution des plaintes</li> <li>- Registre d'enregistrement et de suivi des solutions aux plaintes</li> <li>- Canevas de rapport mensuel de suivi des plaintes</li> <li>- Formulaire type de procès-verbal de résolution des plaintes</li> </ul> |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 2, la plainte sera transférée au niveau 3 du Comité de médiation présidée par le Coordonnateur du projet qui l'examine avec les autres membres de cette instance.

- **Niveau 3** : En troisième instance, le Comité de médiation au niveau de l'UGP sera responsable de la résolution des plaintes non résolues au niveau 2. Le Comité de médiation est composé comme suit:

| Comité                   | Composition                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Acteurs                                                                                                                                                                                                                     | Responsabilité                                                                                                                             |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveau 3</b>          | <b>Président</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Coordonnateur du Projet                                                                                                                                                                                                     | Coordonne le processus de gestion des plaintes et transfère les plaintes non résolues au niveau supérieur                                  |
|                          | <b>Secrétaire General</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Spécialiste en Développement social et Genre du Projet                                                                                                                                                                      | Chargé de l'enregistrement des plaintes, d'accuser la réception des plaintes reçues, le traitement des plaintes et le retour d'information |
|                          | <b>Secrétaire General Adjoint</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Responsable Hygiène Santé, Sécurité et Environnement (HSSE) de l'entreprise                                                                                                                                                 | Chargé de l'enregistrement des plaintes, d'accuser la réception des plaintes reçues, le traitement des plaintes et le retour d'information |
|                          | <b>Six (06) membres</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Responsable Administratif et Financier du Projet<br>Spécialiste en sauvegarde environnementale du Projet ;<br>Gérant ou responsable de l'entreprise ;<br>Chef Mission de la MdC<br>Deux (02) Représentants des travailleurs | -Appui au traitement et dans la proposition de réponse aux plaintes,<br>- Sensibilisation et information sur le MGP                        |
| <b>Documents d'appui</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiche de réception des plaintes</li> <li>- Fiche de suivi de résolution des plaintes</li> <li>- Registre d'enregistrement et de suivi des solutions aux plaintes</li> <li>- Canevas de rapport mensuel de suivi des plaintes</li> <li>- Formulaire type de procès-verbal de résolution des plaintes</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                            |

Le spécialiste en développement social et genre de l'UGP fera office du secrétariat du Comité de médiation.

- **Niveau 4** : Le comité de médiation au niveau de l'Inspecteur régional de Travail. Le comité de médiation est composé de :

| Comité                   | Composition                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Acteurs                                                                                                       | Responsabilité                                                                                                                             |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Niveau 4</b>          | <b>Président</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Inspecteur du travail                                                                                         | Coordonne le processus de gestion des plaintes et transfère les plaintes non résolues au niveau supérieur                                  |
|                          | <b>Vice-Président</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Coordonnateur du Projet                                                                                       |                                                                                                                                            |
|                          | <b>Secrétaire General</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Spécialiste en Développement social et Genre du Projet                                                        | Chargé de l'enregistrement des plaintes, d'accuser la réception des plaintes reçues, le traitement des plaintes et le retour d'information |
|                          | <b>Secrétaire General Adjoint</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Responsable Hygiène Santé, Sécurité et Environnement (HSSE) de l'entreprise                                   | Chargé de l'enregistrement des plaintes, d'accuser la réception des plaintes reçues, le traitement des plaintes et le retour d'information |
|                          | <b>Quatre membres (04)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Gérant ou responsable de l'entreprise ;<br>Chef Mission de la MdC<br>Deux (02) Représentants des travailleurs | -Appui au traitement et dans la proposition de réponse aux plaintes,<br>- Sensibilisation et information sur le MGP                        |
| <b>Documents d'appui</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiche de réception des plaintes</li> <li>- Fiche de suivi de résolution des plaintes</li> <li>- Registre d'enregistrement et de suivi des solutions aux plaintes</li> <li>- Canevas de rapport mensuel de suivi des plaintes</li> <li>- Formulaire type de procès-verbal de résolution des plaintes</li> </ul> |                                                                                                               |                                                                                                                                            |

Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 4, la plainte sera transférée au niveau de la justice.

Le mode opératoire du MGP est décliné en huit (08) principales étapes décrites ci-dessous.

### ***Etape 1 : Réception et enregistrement des plaintes***

La plainte peut être portée par la personne concernée ou au travers d'intermédiaires suivant les canaux tels que :

- le courrier formel ;
- l'appel téléphonique ;
- l'envoi d'un SMS (short message service) ;
- la plainte orale par échanges face à face ;
- le courrier électronique ;
- le message anonyme ;
- sur les réseaux sociaux ; sur le site Web.
- etc.

Les plaintes seront formulées par voie orale ou écrite au Président du Comité de Gestion des Plaintes (CGP) selon le niveau (1, 2, 3 et 4). Toute plainte orale doit être documentée ; elle est transcrite par écrit par l'agent chargé de la tenue des outils. A la suite, la plainte est immédiatement enregistrée dans un registre disponible au niveau du comité national de gestion des plaintes ou de ses structures intermédiaires dont les adresses et contacts seront notifiés aux potentiels plaignants lors des activités de vulgarisation.



## ***Etape 2 : Traitement et analyse des plaintes***

Les plaintes non sensibles (non liées à l'EAS/HS) seront traitées au niveau des différents comités de gestion des plaintes à installer. Le temps nécessaire à l'analyse d'une plainte ne peut excéder sept (07) jours ouvrables après accusé de réception pour les plaintes non sensibles et 20 jours ouvrables pour celles sensibles.

Au total, quel que soit le niveau considéré, la durée de traitement ne doit excéder dix (10) jours pour les plaintes non sensibles. Il faut rappeler que cette durée intègre des cas de transfert de la plainte d'un niveau de compétence à un autre.

## ***Etape 3 : Vérification du bien-fondé de la plainte***

Toutes les données de preuves concourant à l'établissement de l'objectivité de la plainte seront recueillies à ce niveau. Elles constitueront la base des solutions à appliquer en réponse aux plaintes ou réclamations du plaignant.

Un délai maximal de (10) jours après le tri et l'analyse préliminaire est retenu pour cette étape concernant les plaintes nécessitant des investigations supplémentaires pour leur règlement. Les plaignants concernés seront informés du délai supplémentaire et par des canaux adaptés. En cas de nécessité d'investigation supplémentaire, la durée de celle-ci ne doit excéder cinq (05) jours.

## ***Etape 4 : Propositions de réponse***

Après le traitement des plaintes et en se référant aux résultats documentés des investigations, une suite favorable ou non est adressée au plaignant. Elle démontre la véracité des faits décrits ou au contraire, le rejet de la plainte. Lorsque la plainte est justifiée, l'organe de gestion des plaintes (selon le niveau), transmet au plaignant par écrit la décision concernant la plainte (admissible, non admissible, partiellement admissible), les résultats clés de leurs investigations, les solutions retenues à la suite des investigations, les moyens de mise en œuvre de la décision, le planning et le budget de mise en œuvre des mesures correctrices. La proposition de réponse est rédigée dans un délai de deux (2) jours après les investigations.

## ***Etape 5 : Révision des réponses en cas de non résolution en première instance***

Pour donner une suite à un recours, cette démarche devra intervenir dans un délai maximal de dix (10) jours à compter de la date de réception de la notification au plaignant. L'organe de gestion dispose de cinq (5) jours pour reconsidérer sa décision. Dans ce cas, le Président de l'organe devra proposer des mesures supplémentaires au besoin. Quelle que soit la position de l'organe, une réponse écrite doit être adressée au plaignant dans les cinq (5) jours alloués à la reconsidération de la décision prise.

## ***Etape 6 : Mise en œuvre des mesures correctrices***

La mise en œuvre des mesures préconisées par le CGP fait suite à la décision du comité de résolution de plaintes. Cette précaution est nécessaire pour éviter toute forme d'insatisfaction. La procédure de mise en œuvre des solutions retenues est entamée cinq (05) jours avec une période maximale d'un mois selon le cas après l'accusé de réception, par le plaignant, de la notification portant à sa connaissance des résolutions retenues. Un PV signé par le Président du CGP et le plaignant, sanctionnera la fin de la mise en œuvre des solutions.

## ***Etape 7 : Rapportage***

Toutes les plaintes traitées dans le cadre du WARDIP 2 seront enregistrées dans une base de données (classeur Excel) dénommée "cahier ou registre de traitement dès la date de réception de la plainte par les instances locales ou intermédiaires et sept (07) jours ouvrables pour le Comité National de Gestion des Plaintes.

### ***Etape 8 : Archivage***

Un système d'archivage physique et électronique sera conçu et rendu opérationnel. L'archivage s'opérera dans un délai de six (06) jours ouvrables à compter de la fin du rapportage. Toutes les pièces justificatives des réunions, des missions de terrains, des investigations qui auront été nécessaires au traitement de la plainte seront consignés dans le dossier de la plainte. Le système d'archivage donnera accès aux informations sur :

- 1) les plaintes reçues ;
- 2) les solutions trouvées ;
- 3) les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions ;
- 4) les difficultés surmontées.

Le dispositif d'archivage sera sécurisé soit par des codes soit par des armoires avec un système de condamnation avec clé et/ou cadenas.

### **12.2.2. Plaintes dites sensibles**

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, d'exploitation ou 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. 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.

#### **• Options pour porter plainte**

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- Boîtes à suggestion accessible à tous dans les communautés où les bénéficiaires peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulées par écrit ;
- Une heure par semaine est réservée aux bénéficiaires qui désirent se rendre au bureau d'une organisation<sup>7</sup> 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.

---

<sup>7</sup>Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

- Une période est réservée à la fin de chaque assemblée communautaire pour permettre aux bénéficiaires de faire part de leurs inquiétudes et plaintes au personnel local, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;

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

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant-e- de donner le maximum d'information afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers elle/lui. Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels ou autres, en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de violences sexuelles présumés, bénéficiera de la protection si nécessaire.

- **Comités de traitement de plaintes sensibles**

Le présent Mécanisme de Gestion des Plaintes dites « Sensibles » prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes dont le où la spécialiste genre / EAS / HS de l'UGP a un rôle essentiel et l'autre pour le personnel des constructeurs. De plus, un troisième comité éthique est prévu pour les plaintes liées à la corruption ou d'autres plaintes sensibles similaires.

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l'UGP :
  - La/le spécialiste SSG de l'UGP
  - Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté
- Un Comité de plaintes 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 de l'UGP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :
  - Le coordonnateur du projet ;
  - La/le Spécialiste des Sauvegardes Sociales, du Genre et de la VBG (SSG) du projet ;
  - La/le facilitateur de la communauté de provenance de la plainte -le cas échéant ;

Une ONG locale à base communautaire sera identifiée et formée sur l'EAS / HS et ses principes directeurs, le MGP ainsi 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 de l'UGP, 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.

- **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) quinze (15) jours après pour l'informer des mesures prises (résultat de l'enquête préliminaire, etc.). Une troisième communication suivra dans les 15 jours 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.

- **Enquête**

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

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

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

S'il existe une obligation de signalement aux autorités publiques dans les cas d'EAS / HS, la/le survivante doit être informé(e) de cette situation et de ses implications légales par le chargé(e) d'enregistrer la plainte. Une fois l'enquête achevée, le coordonnateur de l'UGP 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 survivant-e et/ou du cadre légal en vigueur en la matière dans chaque pays du projet.

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

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

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

## **13. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2023 de la Banque (Bank's 2023 Standard Procurement Documents-<http://www.worldbank.org/>) 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 projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants d'agents ou d'intermédiaires qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et disposant des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront

d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n°2, à l'exception des paragraphes 34 à 42.

Les obligations sociales s'appliquent à tous les niveaux de sous-traitance, avec une vérification minimale avant contractualisation, la possibilité de visites inopinées, des mesures correctives datées en cas de non-conformité et, si nécessaire, la suspension ou la résiliation. Pour certaines fournitures sensibles comme câbles, batteries ou déchets électriques et électroniques, préciser les précautions attendues en cohérence avec les autres plans.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES n°2. Toutes ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles avec les tiers ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de la sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet appuyé par le chargé des achats et les autres spécialistes (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Les critères d'évaluation des performances des fournisseurs et prestataires prendront en compte non seulement la conformité des prescriptions techniques mais aussi le respect des clauses contractuelles concernant la gestion de la main d'œuvre et les conditions de travail au regard des dispositions du code du travail et de la NES n°2

Le projet veillera à ce que les contractants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la politique nationale et aux textes et règlements du WARDIP 2 et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

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

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

L'âge minimum de 18 ans sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas

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

Le WARDIP 2 exigera que les fournisseurs contractants surveillent, tiennent des dossiers et fassent des rapports sur les conditions liées à la gestion de la main-d'œuvre. Le contractant doit fournir aux travailleurs la preuve de tous les paiements effectués, y compris les prestations de sécurité sociale, les cotisations de retraite ou d'autres droits, indépendamment du fait que le travailleur soit engagé sur un contrat à durée déterminée, à plein temps, à temps partiel ou temporairement. L'application de cette exigence sera proportionnée aux activités et à la taille du contrat, d'une manière acceptable pour la Banque mondiale :

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

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

- Soumission mensuelle de rapports par le fournisseur à la coordination du projet, concernant les incidents et les accidents.
- Visites mensuelles sur place (au minimum) et rapportage : Coordination du WARDIP 2, Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG) ;
- Suivi des préoccupations ou des problèmes à l'aide du registre de surveillance : Coordination du projet WARDIP 2
- Évaluation des besoins des entrepreneurs. Cela comprend la formation, les dossiers de SST, les certifications et autres.
- L'identification des besoins de formation est consignée dans le calendrier de formation des fournisseurs : Coordination du projet WARDIP 2, Spécialiste en Sauvegardes

Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Social et Genre (SDSG) ;

- Plans annuels de gestion de l'entrepreneur soumis à l'Unité de Gestion du projet WARDIP 2.

Des points focaux santé sécurité seront mis en place au sein des entreprises des fournisseurs et prestataires et sur chaque site de travail. Ils seront en charge du respect des mesures d'hygiène et de port des EPI.

#### **14. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement. Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaire de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. Le niveau et l'âge minimum requis seront fixés par les employeurs conformément à la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail. Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail en vigueur en Benin.

Les tâches à accomplir par les travailleurs communautaires, restent limitées à des activités simples et à faible risque, que des sensibilisations de base et des équipements adaptés sont fournis et que le travail des enfants est strictement interdit. Le dispositif de plaintes doit leur être accessible.

##### **➤ Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet**

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des Organisations Communautaires de Base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- Respecter la parité homme – femme autant que possible ;

##### **➤ Étapes de la sélection**

**Etape 1 :** Au démarrage de l'activité du sous projet, l'employeur à travers son service de recrutement échange avec l'autorité communale, les chefs de quartier ou les localités, leaders d'opinion, les Organisations Communautaires de Base (OCB) sur les critères de sélection de la main d'œuvre locale. Ils fixent d'un commun accord la date de recrutement en fonction du besoin.

**Etape 2 :** A travers les canaux locaux de communication, la population est informée au moins une semaine avant, par l'autorité communale ou préfectorale, des critères de sélection, de la date de recrutement et de ses objectifs. La forte participation de toutes les couches sociales est également sollicitée. Les postes doivent être annoncés pour permettre aux candidats d'être mieux informés et de se préparer. Les candidats doivent se munir de tout document attestant le niveau requis le jour de la sélection si la sélection l'exige.



**Etape 3 :** Sous la direction d'un comité présidé par l'autorité communale ou l'autorité préfectorale et composé du chef de quartier ou la localité, d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des Organisations Communautaires de Base, la sélection est organisée en présence des leaders communautaires, des groupes sociaux et d'une ONG, selon les modalités démocratiques. Les participants sont informés sur les objectifs de la réunion, le programme à mettre en œuvre et l'importance de choisir des candidats qui répondent aux critères de choix de l'employeur en fonction du besoin. En cas de candidatures multiples validées, le vote sera utilisé pour départager les candidats.

Les personnes jugées aptes, au-delà de l'effectif recherché peuvent constituer la liste de réserve qui pourra servir à l'employeur en cas de renouvellement de la main d'œuvre. Un procès-verbal du recrutement est rédigé par un membre de l'équipe de l'employeur, contresigné par le président de séance et envoyé, à la commune ou à la préfecture et à l'UGP.

**Etape 4 :** Les personnes choisies prendront contact avec l'employeur ou son représentant pour la suite du recrutement. La liste des personnes retenues pourrait être affichée à la mairie et sur la place publique du quartier ou de la localité.

#### ➤ **Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires**

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans les jours qui suivent, en se référant à la liste de réserve.

L'Unité de Coordination du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Elle fera le diagnostic s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet WARDIP 2 et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

### **15. EMPLOYES DES PRINCIPAUX FOURNISSEURS**

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet. Des clauses environnementales et sociales seront incorporées à cet effet dans leurs contrats. Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail béninois et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale. Par ailleurs, lorsque les risques liés au travail sont connus, et de prévoir des mesures correctives proportionnées en cas d'écart avéré.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet. Le projet mettra en place des

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

L'UGP s'assurera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre étapes pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, du travail forcé, de la non-discrimination, des droits des travailleurs, de la gestion des plaintes/griefs, etc.

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. La capacité de l'UGP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

## **16. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET**

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

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP est responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats et l'application et le contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs sont responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2. L'effectif des « travailleurs contractuels » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés. Les mesures de mitigation ainsi identifiées seront incluses dans les DAO afin que les entreprises prennent en compte les coûts de leur application dans leur devis quantitatifs et estimatifs (DQE).

## **17. SUIVI / EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO**

La mise en œuvre des Procédures de gestion de la main d'œuvre inclut toutes les parties prenantes du Projet : les entreprises et leurs sous-traitants éventuels, les fournisseurs d'intrants, les prestataires de services et l'UGP elle-même. Le suivi comprend des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur le chantier. Les actions de suivi sur le terrain feront l'objet d'un Rapport dénommé « Rapport sur la gestion de la main d'œuvre » et portera sur les éléments suivants :

- Analyse des contrats
- Etat des plaintes reçues et de leurs issues

- Résultats des contrôles de sécurité au travail qui incluent les incidents et la mise en œuvre des plans d'action des mesures correctives
- Les cas d'infraction selon le Code de travail
- Les formations reçues par les travailleurs.

Le Rapport sur la gestion de la main d'œuvre inclura des indicateurs, dont :

Cas de l'UGP WARDIP 2,

- Nombre de postes
- Pourcentage de postes occupés par des femmes
- Nombre de plaintes reçues liées à l'emploi et au travail
- Pourcentage de plaintes traitées liées à l'emploi et au travail
- Autres

Cas des prestataires et entreprises de travaux (y compris les sous-traitants)

- Nombre de prestataires (entreprises, MdC, fournisseurs, sous-traitants ...)
- Nombre d'emplois temporaires créés désagréé par sexe
- Nombre de travailleurs locaux
- Nombre de travailleurs contractuels
- Nombre de plaintes liées à l'emploi et au travail reçues
- Pourcentage de plaintes liées à l'emploi et au travail traitées à l'amiable
- Nombre de plaintes de travailleurs envoyées à l'Inspection du Travail
- Nombre de plaintes de travailleurs envoyées en Justice
- Nombre de cas de VBG liés à l'emploi et au travail
- Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps physiques
- Pourcentage de travailleurs contractuels qui ont reçu une ou des sessions de formation
- Nombre d'incidents/accidents liés au travail survenus (accidents de travail, maladies professionnelles, accident avec arrêt de travail, accidents fatals, autres)

## CONCLUSION

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) du projet WARDIP 2 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 mets en évidence un certain nombre dont ceux associés aux accidents de travail, aux différents types de pollution dont la pollution atmosphérique, la pollution sonore, aux 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.

## **ANNEXES**

### **Annexe 1 : Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et SST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants**

#### **Généralités**

Le but des présents Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ;
- créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
  - a) créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
  - b) établir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

#### **1. Définitions**

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

**Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) :** un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

**Hygiène et sécurité au travail (HST) :** l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

**Violences basées sur le genre (VBG) :** terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et

les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »<sup>8</sup>. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- Viol : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- Violence sexuelle : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
  - Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
  - Faveurs sexuelles : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- Agression physique : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- Mariage forcé : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- Privation de ressources, d'opportunités ou de services : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- Violence psychologique/affektive : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>9</sup>, qui entraîne un préjudice réel ou

---

<sup>8</sup> Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs

<sup>9</sup> L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail<sup>10</sup>, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile. • Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

- Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur.
- Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.
- Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (PGES-E) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.
- Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.
- Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire,

---

<sup>10</sup> L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

- Procédure d'allégation d'incidents de VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.
- Code de conduite concernant les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.
- Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.
- Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VGB ou de VCE.
- Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.
- Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

## **2. Codes de conduite**

Ce chapitre présente quatre (04) Codes de Conduite à utiliser :

- Code de conduite de l'entreprise : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;
- Code de conduite du gestionnaire : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- Code de conduite individuel : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires ;
- Code de conduite individuel.



## **CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE**

### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

#### Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

#### **Généralités**

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (PGES-E).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

#### **Hygiène et sécurité**

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :

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

### **Violences basées sur le genre et violences contre les enfants**

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
- i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
  - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement<sup>11</sup> sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

---

<sup>11</sup> Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

## Mise en œuvre

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

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

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

*pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

### Mise en œuvre des normes ESHS et HST

#### Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

#### *La mise en œuvre*

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
  - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
  - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
  - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
  - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
  - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
  - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
    - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
    - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
  - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la

responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
  - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
  - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
  - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

### ***La formation***

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
  - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
  - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du PGES-E et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.

12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
  - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
  - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

### ***L'intervention***

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
  - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
  - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
  - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
  - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
  - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante (e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
  - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- i. L'avertissement informel ;
  - ii. L'avertissement formel ;
  - iii. La formation complémentaire ;
  - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
  - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
  - vi. Le licenciement.
18. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

*Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_



## **CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET**

### **Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST**

#### **Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)**

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

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

#### ***Pendant que je travaillerai sur le Projet, je consens à :***

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

10. À moins d'obtenir le plein consentement<sup>12</sup> de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

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

***Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles***

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

19. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
20. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
21. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;

---

<sup>12</sup> Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense

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

### **Sanctions**

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

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

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

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## **CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES**

### **Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST**

#### **Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)**

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

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

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

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

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

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

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

***Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles***

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

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;

---

<sup>13</sup> Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. 25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

### **Sanctions**

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

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

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

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## Annexe 2 : Procédure ESIRT

### Notification des incidents et des accidents

La Banque mondiale possède une boîte à outils nommée « ESIRT » qui aide les différents acteurs à réagir aux événements négatifs de sauvegarde et cela d'une manière proportionnée à la cause et à la gravité des événements.

Cette boîte à outils aide également les équipes à identifier et à analyser la non-conformité des activités du Projet avec les Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale ainsi qu'avec les directives sur l'environnement, la santé et la sécurité (ESS) et la santé et la sécurité au travail (SST), et à anticiper et éviter des résultats négatifs.

L'un des principaux objectifs de la boîte à outils est de soutenir la culture de reconnaissance, de révélation et de signalement des problèmes le plus tôt possible – « en cas de doute, partagez l'information » - tant par le personnel de la Banque que par ceux du Projet. En outre, reconnaissant que les événements inattendus représentent une source importante d'informations et d'amélioration potentielle pour la performance des sauvegardes, la boîte à outils facilite l'identification et le catalogage des enseignements tirés.

Pour ce faire, en cas d'incident ou d'accident, la démarche de notification à suivre sera la suivante :

#### **1. Consulter les Outils de base du Protocole ESIRT comme indiqué dans le tableau en bas afin de pouvoir catégoriser l'événement ou la condition.**

Ces Box donnent des exemples d'événement selon leur catégorie et des codes de couleur

- **En bleu** : événements mineurs.

Il s'agit d'événements ou de non-conformités relativement mineurs et de petite envergure, limités dans leurs effets immédiats, mais qui peuvent être révélateurs de problèmes à plus grande échelle dans un projet et qui pourraient entraîner des incidents ou des conditions graves ou critiques. Cela dépasse une non-conformité de routine en ce qu'ils peuvent faire partie d'un modèle plus large de non-conformité qui pourraient conduire à des événements plus graves. En somme, un événement mineur peut être la source d'autres événements d'envergure plus élevée s'il n'est pas solutionné d'une manière adéquate.

- **En jaune** : événements majeurs

Un tel événement peut causer des dommages importants à l'environnement, aux personnes affectées, aux travailleurs ou aux membres de la communauté, du fait du type ou de l'étendue de l'impact qui peut nécessiter une réponse urgente et pourrait aussi poser un risque réputationnel important pour la Banque.

- **En rouge** : événements critiques.

Un événement ou d'une condition critique peut potentiellement être d'une gravité suffisante et d'un préjudice très important qui peut également, en plus du préjudice causé, constituer un risque réputationnel pour la Banque. Un tel événement peut dépasser les ressources de l'équipe locale / régionale. Par conséquent, la résolution d'un tel événement ou d'une telle condition nécessitera également la notification et l'engagement de la haute Direction de la Banque et un suivi au niveau de l'entreprise.

2. Rédiger une Note à adresser au Coordonnateur National du Projet au niveau de la Représentation nationale, en répondant aux questions de base posées.
3. Si l'incident, l'accident ou la non-conformité n'a pas pu être résolu(e) de manière satisfaisante en respectant les standards des NES de la Banque mondiale, suivre les recommandations données par la Banque.



**Outils de catégorisation :**

1) Répondre aux questions de constat des faits

2) Répondre aux questions contextuelles

- Non-conformité potentielle aux directives de sécurité
- Incident
- Plaintes
- Actes VBG ...

| Catégorisation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Délais                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Evènement mineur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Non-respect des consignes de sécurité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Manquement au port d'EPI</li> <li>○ Perte d'EPI, autres</li> </ul> </li> <li>• <b>Manquement aux gestes barrières</b></li> <li>• <b>Manquement mineur au Code de conduite</b></li> <li>• <b>Blessure sans arrêt de travail</b></li> </ul> | Dans la journée <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'information peut provenir de l'entreprise, de la Mission de Contrôle ou d'une tierce entité.</li> <li>• Dès qu'un Responsable du Projet est au courant de l'évènement, il/elle en informe immédiatement le Chef de mission et le Directeur de chantier</li> </ul>     |
| <b>Evènement majeur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accident avec arrêt de travail</li> <li>• Blessures chroniques au travail</li> <li>• Manquements répétés aux gestes barrières</li> <li>• Manquements fréquents au Code de conduite</li> <li>• VBG avec plainte, Viol ...</li> <li>• Non-respect des coutumes locales</li> </ul>                                                   | Dans la journée <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'information peut provenir de l'entreprise, de la Mission de Contrôle ou d'une tierce entité.</li> <li>• Dès qu'un Responsable du Projet est au courant de l'évènement, il/elle en informe immédiatement le Coordonnateur qui rapporte à la Banque de suite</li> </ul> |
| <b>Evènement critique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violence basée sur le genre chronique</li> <li>• Accident de travail mortel</li> <li>• Refus de signer le Code de conduite</li> <li>• Traitement inadéquat des femmes</li> <li>• Violation des droits de l'Homme, autres</li> </ul>                                                                                             | Dans la journée <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'information peut provenir de l'entreprise, de la Mission de Contrôle ou d'une tierce entité.</li> <li>• Dès qu'un Responsable du Projet est au courant de l'évènement, il/elle en informe immédiatement le Coordonnateur qui rapporte à la Banque de suite</li> </ul> |

**Protocole ESIRT**

(E&S Incident Response Tool)

**Annexe 3 : Plan de Santé et Sécurité des Agents**

| N° | Activités                                                                                                                | Actions                                                                                                                                                 | Responsabilité | Echéance                                               |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------------------|
| 1  | Souscrire à une assurance couvrant les agents en formation ou pendant leurs activités de travail (personne non dénommée) | L'assurance accident corporel est signée pour l'ensemble. Pour l'assurance santé, les dispositions sont en train d'être prise pour gérer cette question | UGP            | Avant chaque formation/activité de collecte de données |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                               |                        |                                                      |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------|
| 2 | <p>Elaborer un module sur la santé et la sécurité, le code de bonne conduite et les lignes directrices générales à utiliser à toutes les formations dans le processus du RGPH et autres enquêtes au profit des agents de l'UGP, de l'INS, des agents enquêteurs et les partenaires.</p> <p>Faire la vérification systématique avant chaque opération de collecte</p> | Des modules sur les aspects santé et sécurité, gestion des plaintes et VGB/EAS/HS seront préparés                                                                                                                                             | Experts Sauvegards/UGP | Avant chaque formation                               |
| 3 | Mettre en place un protocole simple de sécurité routière à respecter par les agents de collecte en veillant à ce que les réalités régionales soient prises en considération (i.e. port de casques/ceintures de sécurité, limites de vitesse, vérification permis de conduire, visite technique des véhicules, etc...) – voir section suivante                        | <p>Prendre les dispositions dès l'étape DAO pour les exigences sur les pièces à fournir et l'état du véhicule</p> <p>Faire un test d'embauche pour les chauffeurs, former et sensibiliser sur les principes de circulation routière, etc.</p> | Experts Sauvegards/UGP | Lors de chaque formation                             |
| 4 | Former les agents sur le module santé et sécurité et sur le code de bonne conduite AES/HS                                                                                                                                                                                                                                                                            | Des modules sur les aspects santé et sécurité gestion des plaintes et VGB seront préparés                                                                                                                                                     | Experts Sauvegards/UGP | Lors de chaque formation                             |
| 5 | Faire signer les codes de bonne conduite à tout le personnel de l'UGP, aux partenaires du projet, aux agents enquêteurs, aux entrepreneurs/fournisseurs, chauffeurs, etc.                                                                                                                                                                                            | Code de bonne conduite signé et archivé                                                                                                                                                                                                       | Experts Sauvegards/UGP | Avant le début des activités                         |
|   | Mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui a été approuvé par la Banque mondiale avec une ligne verte qui sera également chargée de recevoir les plaintes/réclamations dans la mise en œuvre des activités du projet.                                                                                                                                  | MGP validé par la BM                                                                                                                                                                                                                          | Experts Sauvegards/UGP | Avant le début des activités de collecte des données |

|   |                                                                                                                                                |                                                                                                                    |                         |                                                      |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|
| 6 | Mettre en place un système de suivi des incidents                                                                                              | Système mis en place avec l'UGP et la MdC                                                                          | Experts Sauvegardes/UGP | Avant le début des activités de collecte des données |
| 7 | Former les agents les conducteurs de véhicules sur la sécurité routière                                                                        | Formations réalisées et les permis exigés                                                                          | Experts Sauvegardes/UGP |                                                      |
| 8 | Vérifier l'état des véhicules devant être utilisés sur le terrain et s'assurer de la disponibilité des visites techniques et assurances à jour | A exiger dans les DAO et avoir un registre détenu par les chefs d'équipes sur les pièces et les dates de validités | Experts Sauvegardes/UGP | Avant le début des activités                         |

#### Annexe 4 : Formulaire de notification d'accident/ d'incident

##### Partie A: À remplir par l'emprunteur dans les 24 heures (accidents/incidents autres que les cas VBG/EAS/HS/VCE)

| B1 : Détails de l'incident             |                       |                                                                           |                               |
|----------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Date de l'incident :                   | Heure :               | Date de signalement à l'UEP :                                             | Date de signalement à la BM : |
| Signalement à l'UEP par :              | Signalé à la BM par : | Type de signalement : Courriel/appel téléphonique/ avis aux médias/autres |                               |
| Nom complet du principal contractant : |                       | Nom complet du sous-traitant                                              |                               |

| B2 : Type d'incident (veuillez cocher toutes les cases pertinentes) <sup>1</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Décès <input type="checkbox"/> Accident avec arrêt de travail <input type="checkbox"/> Déplacement sans procédure régulière <input type="checkbox"/> Travail des enfants <input type="checkbox"/> Actes de violence/protestation <input type="checkbox"/> Crises épidémiques <input type="checkbox"/> Travail forcé <input type="checkbox"/> Impacts non anticipés sur les ressources patrimoniales <input type="checkbox"/> Impacts non anticipés sur la biodiversité <input type="checkbox"/><br>Incident de pollution environnementale <input type="checkbox"/> Rupture de barrage <input type="checkbox"/> Autres <input type="checkbox"/> |

<sup>1</sup> Voir les définitions à l'annexe 1

| B3 : Description/récit de l'incident                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Veuillez remplacer le texte en italique par une brève description, en notant par exemple :</i></p> <p><i>I. En quoi consiste l'incident ?</i></p> <p><i>II. Quelles étaient les conditions ou les circonstances dans lesquelles l'incident s'est produit (si elles sont connues) ?</i></p> <p><i>III. Les faits essentiels concernant l'incident sont-ils clairs et incontestés, ou existe-t-il des versions contradictoires ? Quelles sont ces versions ?</i></p> <p><i>IV. L'incident se poursuit-il ou est-il maîtrisé ?</i></p> <p><i>V. Les autorités compétentes ont-elles été informées ?</i></p> |

| B4 : Mesures prises pour maîtriser l'incident |
|-----------------------------------------------|
|-----------------------------------------------|

| Brève description de la mesure | Partie responsable | Date prévue | État d'avancement |
|--------------------------------|--------------------|-------------|-------------------|
|                                |                    |             |                   |
|                                |                    |             |                   |
|                                |                    |             |                   |

**Pour les incidents impliquant un maître d'œuvre :**  
 Les travaux ont-ils été suspendus (par exemple, dans le cadre de la clause GCC8.9 du contrat de travaux)? Oui ☐; Non ☐;  
 Nom commercial du maître d'œuvre (s'il est différent de B1) :  
 Veuillez joindre une copie de l'instruction suspendant les travaux.

|                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------|
| <b>B5 : Quel soutien a été apporté aux personnes touchées ?</b> |
|                                                                 |

**Partie B : À remplir par l'emprunteur (cas des accidents/incidents VBG/EAS/HS)**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>B1 : Détails de l'incident</b>                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Date de réception de l'incident par le projet/MGP :</b>                                                                                                                                                                                                                      | <b>Date de signalement à l'UGP :</b>                                                                                                                                                                                                | <b>Date de notification à la BM :</b>                                                                                                                                                                               |
| <b>Rapporté au projet/MGP par :</b><br><input type="checkbox"/> Survivant <input type="checkbox"/> Tiers <input type="checkbox"/> Autre : _____<br><b>Y a-t-il un enregistrement de cet incident dans le MGP ?</b><br>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | <b>Signalé à l'UGP par :</b><br><input type="checkbox"/> Opérateur MGP <input type="checkbox"/> Directement, par le/la survivant(e)<br><input type="checkbox"/> Directement, par un tiers<br><input type="checkbox"/> Autre : _____ | <b>Signalé à la BM par :</b><br><input type="checkbox"/> UGP <input type="checkbox"/> Directement, par le/la survivant(e) <input type="checkbox"/> Directement, par un tiers <input type="checkbox"/> Autre : _____ |

|                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>B 2 : Type d'incident (veuillez cocher tout ce qui s'applique) Voir l'annexe 1 pour les définitions</b>                      |
| Exploitation sexuelle <input type="checkbox"/> Abus sexuel <input type="checkbox"/> Harcèlement sexuel <input type="checkbox"/> |

|                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>B3 : Fournissez les détails suivants du dossier MGP</b>                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Âge du/de la survivant(e) (si enregistré dans le MGP):<br>Sexe du/de la survivant(e) (si enregistré dans le MGP):<br>Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> | La législation nationale ou les exigences de déclaration obligatoire ont-elles été respectées ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/><br>Le/la survivant(e) a-t-elle/il été orientée vers les services de prise en charge ? <sup>14</sup><br>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |

<sup>14</sup>Lorsqu'une plainte est déposée par un tiers ou que le/la survivant(e) n'a pas contacté le projet, le projet peut ne pas être en mesure de confirmer cette information. Dans ces cas, il peut être déconseillé au directeur général du projet d'essayer d'atteindre le/la survivant(e), car cela pourrait compromettre la confidentialité, la sécurité et l'agence. Les projets peuvent tenter de trouver des moyens sûrs de transmettre indirectement des informations (par exemple par de vastes efforts d'information) sur les services disponibles.

|                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le/la survivant(e) est-elle employé(e) par le projet (comme indiqué par le/la survivant(e) ou le plaignant et indiqué dans le MGP) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | L'auteur présumé est-il employé par le projet (comme indiqué par le/la survivant(e) ou le plaignant et signalé dans le MGP) ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>B4 : Base pour une action ultérieure</b>                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                            |
| a. Le plaignant a-t-il/elle donné son consentement éclairé pour déposer une plainte officielle ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>                                                                                                               | c. Le/la survivant-(e) a-t-elle/il donné son consentement éclairé pour faire partie d'une enquête sur la faute ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| b. L'employeur dispose-t-il d'un processus administratif et d'une capacité appropriés pour enquêter sur les fautes liées à l'EAS/HS d'une manière centrée sur les survivants ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>                                 | d. La plainte a-t-elle été déposée anonymement ou par l'intermédiaire d'un tiers ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>                               |
| Si la réponse à l'une de ces questions est non, le MGP a-t-il évalué les risques et les avantages de mener une enquête sur la faute alléguée, en tenant compte de la sécurité et du bien-être des survivants ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |                                                                                                                                                                            |
| Une enquête sur la faute sera-t-elle entreprise en plus d'une enquête sur l'adéquation des systèmes, processus ou procédures propres au projet ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>                                                               |                                                                                                                                                                            |

## Partie C : À remplir par l'emprunteur (après enquête)

### C1 : Conclusions de l'enquête

*Veillez remplacer le texte en italique par des conclusions, en notant par exemple :*

- I. le lieu et la date de l'incident,*
- II. qui était impliqué et combien de personnes/ménages ont été touchés,*
- III. ce qui s'est passé et quelles conditions et actions ont influencé l'incident,*
- IV. quelles étaient les procédures de travail prévues et ont-elles été respectées,*
- V. l'organisation ou la répartition du travail a-t-elle eu une influence sur l'incident ?*
- VI. la formation et les personnes compétentes pour le travail étaient-elles suffisantes, et l'équipement nécessaire et approprié était-il disponible ?*
- VII.** *quelles étaient les causes sous-jacentes ; Les mesures de contrôle des risques étaient-elles absentes ou y a-t-il eu des défaillances du système?*

### C2 : Mesures correctives à mettre en œuvre à la suite de l'enquête (à décrire en détail dans le plan d'actions

| Mesure | Partie responsable | Date prévue |
|--------|--------------------|-------------|
|        |                    |             |
|        |                    |             |
|        |                    |             |
|        |                    |             |
|        |                    |             |

## Partie C (suite): À remplir par l'emprunteur (après enquête)

### C3a : Informations sur décès/dommages corporels avec arrêt de travail

**Cause immédiate du décès/des dommages corporels concernant un travailleur ou un membre du public (veuillez cocher toutes les cases correspondantes) <sup>2</sup> :**

1. Coincé dans ou entre des objets ☐ 2. Chute d'objets ☐ 3. Marcher sur des objets, les heurter ou être heurté par eux ☐ 4. Noyade ☐ 5. Exposition à des substances chimiques, biochimiques ou à des matériaux ☐ 6. Chutes, trébuchements, glissades ☐ 7. Incendie et explosion ☐ 8. Électrocution ☐ 9. Homicide ☐ 10. Problème médical ☐ 11. Suicide ☐ 12. Autres ☐

**Circulation des véhicules :** 13. Voyage officiel à bord d'un véhicule du projet ☐ 14. Voyage officiel à bord d'un véhicule autre que ceux du projet ☐ 15. Navette quotidienne à bord d'un véhicule du projet ☐ 16. Navette quotidienne à bord d'un véhicule autre que ceux du projet ☐ 17. Accident de la circulation (réservé au public) ☐

| Nom | Age/date de naissanc | Date du décès/des dommages | Genre | Nationalité | Cause du décès/des dommages | Travailleur (employeur)/Public |
|-----|----------------------|----------------------------|-------|-------------|-----------------------------|--------------------------------|
|     |                      |                            |       |             |                             |                                |
|     |                      |                            |       |             |                             |                                |
|     |                      |                            |       |             |                             |                                |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

<sup>2</sup>Voir annexe 2 pour les définitions

**C3b : Soutien financier/types d'indemnisation (à décrire en détail dans le modèle de plan d'actions correctives)**

1. Maître d'œuvre direct ☐ 2. Assurance des entrepreneurs ☐ 3. Indemnisation des accidents du travail/assurance nationale ☐ 4. Procédure judiciaire déterminée par la Cour ☐ 5. Autres ☐ 6. Aucune indemnisation n'est exigée ☐

| Nom | Type d'indemnisation | Montant (USD) | Partie responsable |
|-----|----------------------|---------------|--------------------|
|     |                      |               |                    |
|     |                      |               |                    |

**C4 : Exposé supplémentaire**

*Ce modèle de TdR pour une enquête à la suite d'un incident ayant trait à la sécurité (c'est-à-dire autre qu'une enquête sur des allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ou de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et identité de genre (OSIG)) décrit les tâches essentielles généralement requises pour enquêter sur un incident. Les TdR sont nécessairement génériques et, avant d'être utilisés, ils doivent être modifiés et adaptés pour tenir compte des exigences spécifiques du projet et de la nature de l'incident. Des indications sur les modifications à apporter sont fournies en italique et entre crochets dans le modèle de termes de référence ci-dessous.*

**[Nom du projet]**

**Termes de référence pour la réalisation d'une enquête à la suite d'un incident<sup>15</sup>**

**Description du projet**

*[insérer une brève présentation du projet et des informations clés, notamment les éléments suivants :*

- étapes clés (y compris les dates clés telles que la date de début de la construction) et indiquer l'état d'avancement de la construction*
- principales activités entreprises*
- coordonnées du représentant du client*
- nom de l'ingénieur conseil chargé de la supervision et coordonnées de la personne à contacter*
- nom du maître d'œuvre et coordonnées de la personne à contacter*
- noms des sous-traitants présents sur le site*
- noms de toute autre organisation tierce pouvant être impliquée ou présente sur le site*

**Description de l'incident**

*[en utilisant les détails de l'incident qui se trouvent éventuellement dans la partie B de la fiche de déclaration des incidents ou qui ont été recueillis lors de la sécurisation du site, notamment :*

- le type/la nature et la description de l'incident ;*
- le lieu de l'incident ;*
- la date de l'incident].*

**Champ d'application**

Ce travail nécessite une enquête structurée, approfondie et impartiale sur l'incident afin de déterminer les causes immédiates, sous-jacentes et profondes de l'incident. Il s'agit de recueillir des informations, d'identifier et d'analyser les causes, de recommander des mesures correctives et de préparer un rapport d'incident qui résume l'enquête et présente logiquement les conclusions, en exposant clairement ce qui a été fait au cours de l'enquête, ce que l'on sait de l'incident et ce que l'on ne sait pas.

Après la préparation du rapport, le travail peut consister à répondre à des questions et interrogations (y compris de la part de la Banque mondiale) sur le rapport et les recommandations qu'il contient.

Les activités énoncées ci-après doivent être effectuées.

**Activité 1. Collecte d'informations**

---

<sup>15</sup> Peut être utilisé pour enquêter sur des incidents autres que les incidents liés à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels.



Toutes les pistes raisonnables d'enquête doivent être explorées pour recueillir des informations sur l'incident, afin d'établir la séquence des événements et des conditions qui ont conduit à l'incident. Au minimum, le consultant doit :

1. Se rendre sur le site de l'incident et dans les bureaux des organisations et parties concernées afin d'obtenir des informations détaillées sur l'incident, y compris sur le personnel impliqué et présent sur le site au moment de l'incident.
2. Prendre des photos et faire des croquis du site de l'incident afin de dresser un constat précis de l'incident et de tous les facteurs importants liés au site, tels que l'emplacement relatif et l'état des équipements, des outils et des machines liés à l'incident, et de tout le personnel présent au moment de l'incident.
3. Obtenir et examiner les procédures, processus et manuels du projet relatifs à l'incident, y compris, mais sans s'y limiter, *[ajouter et modifier la liste suivante pour tenir compte de la documentation du projet relative à l'incident]* les éléments suivants :
  - i. [Plans et procédures de gestion ;
  - ii. Calendriers, registres et carnets d'entretien des véhicules et des équipements ;
  - iii. Projet *[registres d'accidents/registres d'incidents]* ;
  - iv. Dossiers de formation (y compris les discussions sur la boîte à outils pour les tâches entreprises au moment de l'incident et les dossiers de formation pour le personnel impliqué dans l'incident) ;
  - v. Registres des plaintes *[des travailleurs et/ou de la communauté]* et enregistrement des réponses ;
  - vi. Rapports réguliers sur le projet (y compris du [maître d'œuvre] adressé à *[l'ingénieur conseil chargé de la supervision]*, aux *[autorités de régulation]* ou au *[représentant du client]*) ;
  - vii. Rapports de supervision, d'inspection et d'audit, y compris ceux dressés par une autorité de régulation ;
  - viii. Avis et avertissements adressés par *[l'ingénieur conseil chargé de la supervision au maître d'œuvre]*; et
  - ix. Tout rapport d'enquête sur l'incident en question ou sur des incidents antérieurs].
4. Obtenir de *[insérer les coordonnées d'une personne du projet qui peut fournir des rapports réglementaires]* et examiner tous les dossiers ou rapports des autorités réglementaires qui ont enquêté sur cet incident ou sur tout autre incident survenu dans le cadre du projet.
5. Interroger le personnel présent et le personnel touché par l'incident
6. Interroger d'autres personnes concernées, y compris celles qui sont responsables des processus et des procédures du projet, notamment *[le chef de projet du maître d'œuvre, le responsable santé et sécurité de l'environnement du maître d'œuvre, l'ingénieur résident, etc.]*

#### Organisations concernées

Au minimum, les organisations concernées suivantes doivent être visitées. Une personne à contacter est indiquée pour chacune d'entre elles :

- *[Insérer la liste des organisations concernées et le nom et les coordonnées d'une personne à contacter pour chacune d'entre elles].*

#### Entretiens

Les entretiens doivent être menés aussi rapidement que possible, pendant que les détails sont encore frais dans les mémoires. Le consultant identifie rapidement les personnes qu'il souhaite interroger et discute du programme des entretiens avec le représentant du client, qui peut l'aider en demandant aux personnes à interroger d'être disponibles en temps voulu.

Les entretiens se déroulent en [*anglais/dans la langue de l'employé/de la personne interrogée*] [*et peuvent nécessiter le recours à un interprète qui sera/qui sera fourni par le consultant*].

Lors des entretiens, le consultant doit :

- indiquer clairement que l'objectif de l'enquête et de l'entretien est d'établir les faits et non de rechercher des fautes ;
- confirmer que l'objectif est de prévenir les incidents futurs en découvrant les causes profondes de ce qui s'est produit, et non de désigner des coupables ;
- établir un climat de coopération et éviter les questions susceptibles d'être perçues comme intimidantes ou visant à désigner des coupables ; en particulier, lors des entretiens avec les travailleurs blessés, les membres de la communauté ou d'autres témoins, le consultant créera des rapports de confiance, afin de réduire les craintes et l'anxiété éventuelles ;
- restituer aux personnes interrogées les informations recueillies et leur donner la possibilité de corriger toute incohérence ou incompréhension des faits ;
- demander aux intéressés ce qui, selon eux, aurait pu éviter l'incident, en mettant l'accent sur les conditions et les événements qui ont précédé la survenue des dommages.

Au minimum, les personnes occupant les fonctions suivantes doivent être interrogées sur l'incident :

- [*Responsable santé et sécurité de l'environnement du maître d'œuvre*]
- *Personnel du maître d'œuvre : Contremaître de l'équipe de travail ; opérateur de machine*
- *Chef de projet de l'ingénieur conseil chargé de la supervision*
- *Responsable santé et sécurité de l'environnement de l'ingénieur conseil chargé de la supervision*
- *Etc.]*

## **Activité 2. Analyser les causes**

Sur la base des informations collectées, identifier les causes immédiates, sous-jacentes et profondes de l'incident, ainsi que les facteurs liés au travail, à l'organisation, à l'homme et aux équipements qui ont contribué à ces causes.

1. Procéder à un examen approfondi, systématique et objectif des preuves afin de déterminer :
  - les causes immédiates : agent causal du préjudice ou de l'impact négatif (p. ex., tranchée effondrée, véhicule en marche arrière, déversement d'hydrocarbures) ;
  - les causes sous-jacentes : actes et conditions dangereux qui ont permis à des pratiques dangereuses non détectées de persister dans le passé (p. ex., état du sol non évalué/étayage de tranchée non utilisé, alarmes de recul ne fonctionnant pas/absence de signaleur de chantier sur place/fûts de carburant empilés/magasins non protégés par des digues) ; et
  - les causes profondes : conception, planification et organisation du travail, et/ou défaillances du système opérationnel dont découlent toutes les autres défaillances (p. ex., l'énoncé de la méthode d'excavation ne prévoit pas d'inspection régulière de l'état du sol, l'absence de procédure d'inspection des véhicules avant leur utilisation, le manque de formation à la gestion des substances dangereuses/l'absence d'équipement pour le stockage des substances dangereuses, l'absence d'identification des besoins en formation et d'évaluation des compétences, la faible priorité accordée à l'évaluation et à la gestion des risques, etc.)
2. Identifier les facteurs ou défaillances liés au travail, à l'organisation, à l'homme et aux équipements qui contribuent à chaque cause, le cas échéant, par exemple :

|                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Facteurs liés au travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attention insuffisante accordée à la tâche</li> <li>- Attention partagée ou distractions</li> <li>- Procédures inadéquates</li> <li>- Temps disponible pour accomplir la tâche</li> </ul> | <b>Facteurs organisationnels</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pression du travail, longues heures de travail</li> <li>- Disponibilité des ressources</li> <li>- Qualité de la supervision</li> <li>- Culture de la sécurité</li> </ul> |
| <b>Facteurs liés aux équipements</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présence de l'équipement nécessaire en état de marche</li> <li>- Instructions et commandes claires et simples</li> </ul>                                                             | <b>Facteurs humains</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aptitude physique à accomplir la tâche</li> <li>- Compétence (connaissances, compétences, expérience)</li> <li>- Fatigue, stress, moral, alcool, drogues</li> </ul>               |

3. Examiner les systèmes et procédures de gestion appropriés (y compris les procédures de réponse aux incidents), en identifiant tout élément manquant, déficient ou non appliqué susceptible d'avoir contribué à une cause.

### **Activité 3. Identifier les actions correctives**

En tenant compte de l'exhaustivité des systèmes, procédures et processus de gestion pertinents, identifier les actions correctives pour traiter les causes immédiates, sous-jacentes et profondes de l'incident. Les actions correctives doivent avoir des objectifs « SMART » (c'est-à-dire spécifiques, mesurables, réalisables dans le cadre du projet, réalistes et assortis d'un calendrier de mise en œuvre clair)<sup>16</sup> et être classées par ordre de priorité en fonction de la maîtrise des risques qu'elles permettent d'obtenir. Pour chaque action, une personne responsable doit être identifiée.

### **Produit**

Un rapport décrivant l'incident et ses causes immédiates, sous-jacentes et profondes, ainsi que les mesures correctives recommandées pour éviter qu'il ne se reproduise.

Le rapport doit être un compte rendu concis et précis de l'incident et doit être accompagné de photographies, de cartes et de dessins si nécessaire. Il faudra fournir une annexe distincte contenant les preuves et informations pertinentes à l'appui.

### **Délais**

Un projet de rapport est fourni dans les [8] jours suivant l'attribution du marché. Le projet de rapport est mis à jour et clarifié pour tenir compte des observations formulées à la suite de l'examen du projet de rapport, la mise à jour étant achevée dans un délai de [1] jour à compter de la réception des observations.

Après réception du rapport final, le consultant répondra à toutes les questions relatives à l'incident qui pourraient se poser lors de la mise en œuvre de la réponse à l'incident, y compris toute question émanant de la Banque mondiale.

### **Confidentialité**

Tous les documents fournis au consultant pour l'exécution de cette tâche doivent être considérés comme confidentiels et, à l'exception de ce qui est nécessaire pour accomplir les tâches requises dans les présents TdR, ne doivent être discutés ni l'incident ni les informations communiquées à une autre organisation ou à une autre personne.

<sup>16</sup> 'SMART' objectives (i.e. Specific, Measurable, Actionable by the project, Realistic and with clear Timescale for implementation)