

REPUBLIQUE DU BENIN



**MINISTERE DU CADRE DE VIE ET DES TRANSPORTS, EN CHARGE  
DU DEVELOPPEMENT DURABLE (MCVT)**

**UNITE INGREE DE GESTION DES PROJETS (UIGP) DU SECTEUR  
DE L'ENVIRONNEMENT**

**Programme Multi Phases sur l'Erosion des Zones  
Côtières et l'Economie Bleue en Afrique de l'Ouest  
(WACA+)**

**PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN  
D'ŒUVRE (PGMO) DU PROJET WACA+ BENIN**

Novembre, 2025

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE .....</b>	i
<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	ii
<b>LISTE DES FIGURES .....</b>	ii
<b>DESCRIPTION DU PROJET .....</b>	iii
<b>DESCRIPTION ET OBJECTIFS DU PGMO .....</b>	iii
<b>1- INTRODUCTION .....</b>	1
<b>2- ANALYSE DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE BENINOIS ET DES EXIGENCES DE LA NES N°2 .....</b>	2
<b>3- DESCRIPTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET .....</b>	1
3.1- Travailleurs directs .....	1
3.1.1- Unité de gestion du Projet .....	1
3.1.2- Centre National de Gestion des Réserves de Faune .....	1
3.1.3- Cellule Nationale de Protection et de Gestion du Littoral .....	1
3.2- Travailleurs contractuels .....	3
3.3- Employés des fournisseurs principaux .....	5
3.4- Travailleurs communautaires .....	6
3.5- Travailleurs migrants .....	8
3.6- Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet .....	8
<b>4- EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS .....</b>	8
4.1- Discrimination et inégalité des chances .....	8
4.2- Absence de contrat de travail et de protection sociale et de santé .....	9
4.3- Travail forcé .....	9
4.4- Travail interdit aux enfants .....	10
4.5- Harcèlement moral et sexuel, exploitation et abus sexuels dans le milieu du travail .....	11
4.6- Entrave à la liberté syndicale .....	11
4.7- Risques sur la santé et sécurité au travail .....	12
4.8- Mesures spécifiques d'atténuation des risques sur les travailleurs communautaires .....	13
<b>5- Rôles et responsabilités de la mise en œuvre du PGMO .....</b>	14
<b>6- Politiques et procédures .....</b>	16
6.1- Politiques .....	16
6.2- Procédures .....	16
6.2.1- Procédures pour la gestion des conditions de travail .....	16
6.2.2- Procédures de gestion de la santé - sécurité .....	21
<b>7- Age minimum de travail et d'admission à l'emploi .....</b>	24
<b>8- Gestion des entreprises, sous-traitants et fournisseurs principaux .....</b>	25
<b>9- Travailleurs communautaires .....</b>	26
9.1- Accords conclus avec les travailleurs communautaires .....	26
<b>10- Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs .....</b>	27
10.1- Principes et champs d'action .....	27
10.2- Fonctionnement du MGP-travailleur .....	27
10.3- Procédure particulière en cas de travail interdit aux enfants .....	29
10.4- Procédure particulière en cas de violence basée sur le genre .....	31
Annexe 1 : Définitions importantes, abréviations et références importantes à consulter .....	32
Annexe 2 : Code de conduite du projet WACA Plus Bénin .....	37
Annexe 3 : Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS .....	39
Annexe 4 : Règlement interieur de travail .....	43

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1: Analyse comparative du cadre législatif et règlementaire du Bénin et des exigences de la NES 2.....	3
Tableau 2 : Effectif prévisionnel de l'UGP.....	1
Tableau 3 : Effectif du personnel au niveau du CENAGREF .....	2
Tableau 4 : Effectif prévisionnel de la CNPGL .....	3
Tableau 5 : Effectif prévisionnel des travailleurs contractuels.....	3
Tableau 6 : Effectif prévisionnel des travailleurs communautaires .....	6
Tableau 7 : Synthèse des travailleurs du projet .....	8
Tableau 8 : Risques SST .....	12
Tableau 9 : Acteurs impliqués dans le projet et responsabilités clés.....	14

## **LISTE DES FIGURES**

Figure 1 : Représentation schématique du fonctionnement du PGMO .....	29
---	----

## DESCRIPTION DU PROJET

- **Titre du Projet :** Projet d'économie bleue et de résilience des zones côtières de l'Afrique de l'ouest au Bénin (WACA Plus Bénin)
- **Objectif de Développement :** Le WACA+ vise à développer et renforcer la résilience de certaines zones de la côte ouest-africaine. Il vise à saisir l'étendue de l'économie bleue, en apportant un impact mesurable sur l'emploi, le financement du secteur privé, la restauration et la protection des écosystèmes et l'amélioration de la résilience climatique. (Extrait du PID Régional de WACA+).
- **Composantes du projet :** Le projet est articulé autour des composantes suivantes :
  - Composante 1 : Renforcement de la gouvernance et des institutions
  - Composante 2 : Appui au développement côtier
  - Composante 3 : Renforcement de la résilience côtière
  - Composante 4 : Gestion du projet.
- **Date de mise en vigueur :** ND
- **Date de clôture :** ND
- **Unité de mise en œuvre :** Unité Intégrée de Gestion des Projets (UIGP) du secteur de l'environnement, financés par la Banque mondiale au Bénin.

## DESCRIPTION ET OBJECTIFS DU PGMO

Le développement et la mise en œuvre de PGMO sont des exigences de la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES n°2) « Emploi et conditions de travail » du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale.

La NES n°2 a pour objectifs de :

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

L'encadré suivant présente les principales caractéristiques des PGMO :

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Le PGMO doit être conforme à la NES n°2 et vise à faciliter la planification du projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le cadre du projet.</li><li>✓ La portée et le niveau de détail du PGMO doivent être proportionnels à la nature, à l'ampleur et aux risques et impacts potentiels du projet sur les travailleurs.</li><li>✓ Le PGMO est un document dynamique, il est développé dans les premières étapes de la préparation du projet, et est mis à jour au cours de son exécution.</li></ul>
---

La Banque mondiale préconise une approche basée sur l'identification et la gestion des risques des projets. Par conséquent, le PGMO suit cette logique d'anticipation et de gestion des risques.

## INTRODUCTION

Le Projet d'économie bleue et de résilience des zones côtières de l'Afrique de l'ouest au Bénin (WACA plus Bénin) s'inscrit dans la même logique de développement que le WACA ResIP dont l'objectif de développement était de renforcer la résilience des communautés et des zones côtières ciblées du littoral de l'Afrique de l'Ouest. Quant au WACA Plus Bénin, il compte consolider les acquis de WACA ResIP en renforçant les aménagements réalisés, l'extension de la protection des aires communautaires de la biodiversité vers l'Est du littoral béninois et le développement des activités régionales avec le Togo. Il sera mis en œuvre suivant 3 composantes techniques.

Ainsi, le WACA Plus Bénin devrait générer des effets positifs en favorisant le développement de l'économie bleue, tout en apportant un impact mesurable sur l'emploi, le financement du secteur privé, la restauration et la protection des écosystèmes et l'amélioration de la résilience climatique.

La mise en œuvre des activités de ces différentes composantes nécessitera une inter action avec plusieurs acteurs locaux et parties prenantes. Au regard des travailleurs pouvant être mobilisés pour la réalisation des activités du projet, l'élaboration de procédures de gestion de la main d'œuvre est nécessaire. Ces démarches sont conformes à la législation nationale en matière d'Emploi et de conditions de travail et à la Norme E&S n°2 du cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions de travail.

Le projet comprend les composantes suivantes :

- Composante 1 : Renforcement de la gouvernance et des institutions
- Composante 2 : Appui au développement côtier
- Composante 3 : Renforcement de la résilience côtière
- Composante 4 : Gestion du projet.

- La zone d'intervention du WACA Plus Bénin s'étend sur la zone littorale entre Sèmè-Podji et Grand-Popo et s'inscrit dans les sites Ramsar 1017 et 1018 incluant les Réserves de biosphère de la basse vallée de l'Ouémé et la Réserve de biosphère du Mono. La mise en œuvre du projet WACA Plus Bénin favorisera le renforcement de la résilience des zones côtières et la création d'emplois et des opportunités pour d'autres prestataires de biens et de services. Cependant, il devient impératif de créer/maintenir des conditions d'emplois et de travail garantissant la sécurité et la santé des travailleurs du projet.

Par ailleurs, le Projet est préparé sur la base du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale (CES) notamment la Norme environnementale et sociale NES 02 relative à l'emploi et aux conditions de travail. Ceci permet de garantir, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du projet.

Le présent PGMO décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

Il facilite l'identification, la planification du déploiement et la gestion des travailleurs. Il permet également d'identifier pour prévenir, atténuer et résoudre les risques liés à la gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet. De façons spécifique, il permet de :

- identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet en suivant la classification établie par la NES n°2 ;
- promouvoir un travail décent aux employés ;

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, et au travail des enfants ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail..

## **1- ANALYSE DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE BENINOIS ET DES EXIGENCES DE LA NES N°2**

Le PGMO est préparé conformément à la législation béninoise et aux exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale sur l'emploi et les conditions de travail. Il suit également les recommandations des Directives générales sur l'environnement, la santé et la sécurité du Groupe de la Banque mondiale.

Le tableau suivant présente une analyse comparative entre les exigences de la législation nationale en matière de travail et les exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale. Telle que présentée dans ce tableau, la législation nationale ne correspond pas en tout point aux exigences de la NES n°2. Le tableau 1 présente donc les mesures qui seront mises en œuvre afin de combler les écarts.

**Tableau 1:** Analyse comparative du cadre législatif et réglementaire du Bénin et des exigences de la NES 2

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
<b>Définition des catégories de travailleurs</b>			
<p>La NES n°2 définit les types de travailleurs du projet (paragraphe 3) et présente des exigences distinctes en fonction des 4 types de travailleurs (directs, contractuels, employés des fournisseurs principaux et communautaires) (paragraphes 6 à 7).</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail</p> <p>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>Il n'y a pas de typologie des travailleurs similaire à celle de la NES n°2 dans la législation nationale. Les travailleurs sont catégorisés en fonction de leur contrat de travail qui reflète la durée de l'emploi.</p> <p>Les contrats de travail sont de 2 types : le contrat de travail à durée déterminée (CDD) (art.13) et les Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (art.25).</p> <p>Les travailleurs à titre saisonnier ou temporaire et les travailleurs à titre occasionnel sont régis par un contrat à durée déterminée de maximum 6 mois (art.16). Les travailleurs à titre occasionnel sont des travailleurs engagés à l'heure ou à la journée (art.15). Les contrats de travail pour des travailleurs étrangers ou immigrants ne peuvent qu'être à durée déterminée (art.26).</p>	<p>Les exigences de la NES n°2 complètent celles de la législation nationale. Le PGMO fait la distinction, et présente les exigences, selon les types de travailleurs du projet.</p>

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
<b>Documents et contrat à communiquer aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi</b>			
<p>La NES n°2 exige qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre soient transmises aux travailleurs. Cette documentation doit présenter les droits des travailleurs au regard de la législation nationale et des conventions collectives notamment en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, de repos hebdomadaire, de congés payés, sur la sécurité, la santé, la cessation de la relation de travail et toute autre condition de travail pertinente (paragraphe 10). Une liste indicative de sujets que doivent comprendre les contrats de travail est présentée à la Note d'Orientation 10.2</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail</p> <p>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</p> <p>Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et para-public en République du Bénin</p> <p>Arrêté n°469/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT Fixant les dispositions relatives au travail à temps partiel</p>	<p>Contrairement aux exigences de la NES n°2, le Code du travail du Bénin ne présente pas d'obligation d'établir un contrat de travail par écrit pour les CDI. Il peut être écrit, verbal ou tacite (art.25).</p> <p>Il existe de nombreuses exceptions où le contrat doit être passé par écrit à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Lorsque le CDI est hors du lieu de résidence du travailleur (art.10 et 25),</li> <li>(ii) dans les cas de contrats d'apprentissage, de contrats à durée déterminée excédant un mois, de contrats des travailleurs immigrés,</li> <li>(iii) lorsqu'une période d'essai est établie (art.10), dans les contrats à temps partiel (art.14).</li> </ul>	<p>Établissement de contrat de travail écrit pour tous les travailleurs qui seront embauchés lors de la mise en œuvre du projet.</p> <p>Les contrats devront comprendre l'ensemble des exigences de la Note d'Orientation 10.2 de la NES n° 2.</p>
<b>Conditions de travail</b>			

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
<p>La NES n°2 exige que les travailleurs du projet soient rémunérés sur une base régulière (paragraphe 11), qu'ils aient droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale (paragraphe 11), qu'ils reçoivent en cas de licenciement, un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ (paragraphe 12) et que tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social leur soient versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail (paragraphe 12).</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail</p> <p>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.</p> <p>Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et para-public en République du Bénin.</p> <p>Décret n°98-368 du 4 septembre 1998 Fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le code du travail.</p> <p>Arrêté n°035/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 24 juin 1998 Déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire.</p> <p>Loi n°90-019 du 27 juillet 1990 Fixant les fêtes légales en république du Bénin.</p>	<p><b>Période d'essai</b>, légiférée par le Code du travail (art.20 et 21) et par la Convention collective générale du travail (art.19).</p> <p><b>Temps normal de travail et heures supplémentaires</b>, légiférés par le Code du travail (art.142 à 149), la Loi n°2017-05 du 29 août 2017 (art.39) et réglementés par le Décret n°98-368 du 4 septembre 1998 Fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le code du travail. La Convention collective générale du travail traite également des horaires de travail (art.47).</p> <p><b>Travail de nuit</b>, légiféré par le Code du travail (art.153 et 154).</p> <p><b>Repos hebdomadaire, jours fériés et congés payés</b>, légiférés par le Code du travail (art.156 à 162 et 170) et les Loi n°90-019 du 27 juillet 1990 et n°97 du 20 août 1997. La Convention collective générale du travail traite également des congés annuels (art.50 à 54).</p>	<p>Il n'y a pas d'écart entre les exigences de la NES n°2 et les exigences nationales.</p> <p>Le SMIG est de 52 000 FCFA en 2023. Son dernier relèvement date du décret n° 2022-692 du 7 décembre 2022 et a pris effet à partir du 1er janvier 2023.</p> <p>Aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire, le projet se référera aux exigences de la législation et de la réglementation nationale.</p>

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
	<p>Loi n°97 du 20 août 1997 Portant institution d'une fête annuelle des religions traditionnelles.</p> <p>Arrêté n°155/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 12 juin 2003 fixant la contexture de bulletin de paie individuel.</p> <p>Arrêté n°185/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT Fixant les conditions minimales de travail des agents de sécurité du secteur privé en république du Bénin.</p> <p>Loi n°98-19 du 21 mars 2003 portant Code de sécurité sociale en République du Bénin Modifié par la loi n°2007-02 du 26 mars 2007.</p> <p>Arrêté n°142/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT 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>Arrêté n°76 MFPTA/DC/SGM/DT/SRT du 19 juillet 2000</p>	<p><b>Voyage et transport du travailleur</b>, légiférés par le Code du travail (art.174) et règlementés par l'Arrêté n°142.</p> <p><b>Salaire</b>, légiféré par le Code du travail (art.167, 210 à 216). Aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). La Convention collective générale du travail traite également des salaires (art.60).</p> <p><b>Majoration pour heures supplémentaires</b>, légiférée par le Code du travail (art.147) et la Convention collective générale du travail (art. 66).</p> <p><b>Rémunération</b>, légiférée par le Code du travail (art.221 à 224).</p> <p><b>Protection sociale et de santé</b>, légiférée par le Code de sécurité sociale et par la Convention collective générale du travail.</p>	

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
	Portant application de l'article 35 du Code du travail relatif à la suspension du contrat de travail pour cause de difficultés économiques et financières.	<p><b>Cessation de la relation de travail</b>, légiférée par le Code du travail (art. 24, 43 à 49 et 54 à 56).</p> <p><b>Procédure de sanction disciplinaire</b>, légiférée par le Code du travail (art. 215) ainsi que la Convention collective générale du travail (art.17).</p>	
<b>Non-discrimination et égalité des chances</b>			
La NES n°2 exige que les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne soient pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. La non-discrimination et l'égalité des chances concernent le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail</p> <p>Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et para-public en République du Bénin</p>	D'après le Code du travail, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, l'origine ou le lien ethnique ou de parenté des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne les conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail (art.4). Aucun employeur ne peut, pour arrêter les décisions prévues à l'article 4, prendre en considération l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, l'activité syndicale, l'origine ou les opinions,	<p>Les dispositions de la législation nationale et les exigences de la NES n°2 sont concordantes.</p> <p>Certaines exigences de la NES n°2 ne se retrouvent pas dans la législation nationale.</p> <p>La « discrimination positive » présentée au paragraphe 14 de la NES n°2 ne trouve pas d'équivalence dans la législation nationale. La NES n°2 stipule toutefois que les mesures de « discrimination positive » doivent être conformes à la législation</p>

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
<p>à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires (paragraphe 13).</p> <p>La NES n°2 exige que le lieu de travail des travailleurs handicapés du projet soit adapté.</p> <p>La NES n°2 ne considère pas la « discrimination » positive visant l'embauche préférentielle de certaines catégories de personnes vulnérables comme étant de la discrimination (paragraphe 14).</p> <p>La NES n°2 exige que des mesures de protection et d'assistance appropriées soient mises en place à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les mineurs (en âge de travailler en vertu de la NES no 2) (paragraphe 15).</p>		<p>notamment religieuses et politiques du travailleur (art.5).</p> <p>Concernant les personnes handicapées, celles-ci ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination (art.31).</p> <p>Le Code du travail ne définit pas le harcèlement et ne comporte aucune exigence sur ce thème.</p>	<p>nationale (lorsque le droit national le permet).</p> <p>Dans le cadre du projet, les cas d'harcèlement moral et sexuel devront donc être suivis de sanctions disciplinaires telles que présentées à l'article 56 du Code du travail et à l'article 17 de la Convention collective générale du travail. Cet arsenal juridique sera entre autres complété par la loi de 2006-19 du 5/09/2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes.</p>
<b>Organisation de travailleurs</b>			

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
<p>La NES no 2 mentionne que, dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté (paragraphe 16).</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail</p> <p>Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privés et para-public en république du Bénin</p> <p>Arrêté n°0002/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT du 04 janvier 2000 Portant application du chapitre 2 du Code du travail relatif aux délégués du personnel</p>	<p>Le Code du travail stipule, à son article 79, que les salariés ou les employeurs ont le droit de constituer librement des syndicats dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.</p> <p>Aucun employeur ne peut user de moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés (art.6).</p> <p><b>Conventions collectives</b>, traitent obligatoirement des aspects présentés à l'article 126 du Code du travail. La Convention collective générale du travail traite des rapports collectifs du travail.</p> <p><b>Délégués du personnel</b>, Les délégués du personnel doivent être mis en place dans les entreprises occupant au moins onze salariés, en</p>	<p>Il n'y a pas d'écarts entre les exigences de la NES n°2 et celles de la législation nationale.</p> <p>Aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire, le projet se référera aux exigences du Code du travail et/ou à celles de la Convention collective générale du travail.</p>

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
		considérant tous les travailleurs quel que soit la nature de leur contrat, incluant les travailleurs saisonniers (art.94). Les attributions des délégués du personnel sont présentées à l'article 109.	
<b>Travail des enfants</b>			
<p>L'âge minimum pour le travail est fixé à 14 ans (paragraphe 17) sauf exigences plus contraignantes dans la législation du pays.</p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans des conditions particulières présentées au paragraphe 18.</p> <p>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail.</p> <p>Arrêté interministériel n°371 /MTAS/DGM/DT/SRE du 26 août 1987 portant dérogation de l'âge d'admission à l'emploi des enfants en République populaire du Bénin.</p> <p>Loi n° 2015-08 portant Code de l'enfant en République du Bénin.</p> <p>Arrêté interministériel n°096 TMPMEPE/MTFP/MS/DC /SGM/DGT/DSSMST/DPEE/SA du 26 aout 2021 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes, aux femmes allaitantes, et aux jeunes gens et</p>	<p>Selon le Code du travail du Bénin, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans (art.166).</p> <p>Arrêté interministériel n° 371 définit des exceptions à l'âge minimum d'admission pour des travaux légers à caractère temporaire ou saisonnier pour autant que cela ne gêne pas l'éducation de l'enfant et ne présente aucun danger. Comme la NES n°2 définit des exigences plus contraignantes c'est l'âge minimum de 14 ans défini dans la NES n° 2 qui sera le standard pour du travail léger à caractère temporaire ou saisonnier.</p> <p>Le Code de l'enfant interdit l'exploitation des enfants. Il interdit le travail de l'enfant avant l'âge de 14</p>	<p>Il y a des écarts entre les exigences de la NES n°2 et celles de l'Arrêté interministériel n° 371 qui permet d'engager un enfant de 12 ans dans du travail léger à caractère temporaire ou saisonnier pour autant que cela ne gêne pas l'éducation de l'enfant et ne présente aucun danger. Comme la NES n°2 définit des exigences plus contraignantes c'est l'âge minimum de 14 ans défini dans la NES n° 2 qui sera le standard pour du travail léger à caractère temporaire ou saisonnier.</p> <p>Étant donné les conditions parfois dangereuses sur les chantiers de construction, aucun travailleur de moins de 18 ans ne sera embauché</p>

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
<p>physique, mental, spirituel, moral ou social (paragraphe 19).</p> <p>Le risque de travail d'enfant doit être évalué chez les travailleurs communautaires (paragraphe 37) et chez les employés des fournisseurs principaux (paragraphes 39 à 42).</p>	<p>l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.</p> <p>Loi n°2006-04 du 05 avril 2006 Portant conditions de déplacement des mineurs et répression de la traite d'enfants.</p>	<p>ans et défini l'âge minimum d'un enfant apprenti d'au moins 14 ans. Le Code de l'enfant définit également plus précisément les pires formes de travail des enfants.</p> <p>L'Arrêté interministériel n°096 fixe les interdictions pour le travail des personnes mineurs et l'utilisation de certaines machines et engins, a des situations de travail qui expose l'enfant a des substances ou des situations dangereuses, a des espaces de travail présentant des conditions et des matériaux dangereux. Il fixe également des limitations de charges que les jeunes de 18 ans ne peuvent porter, trainer ou pousser.</p> <p>D'après cet arrêté, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à travailler en hauteur sur des chantiers de construction, sur des travaux de démolition, des travaux sur échafaudage, des travaux électriques, des travaux en espace clos.</p>	<p>directement ou indirectement pour y travailler car ces travaux sont susceptibles de nuire à la santé et sécurité des personnes mineures. Cette exigence est conforme avec l'Arrêté interministériel n°096. Cette interdiction concerne également les apprentis.</p>

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
		La Loi n°2006-04 du 05 avril 2006 définit l'exploitation d'enfants (art.4).	
<b>Travail forcé</b>			
<p>La NES n°2 interdit le travail forcé et donne une définition du travail forcé (paragraphe 20).</p> <p>Le risque de travail forcé doit être évalué chez les travailleurs communautaires (paragraphe 37) et chez les employés des fournisseurs principaux (paragraphes 39 à 42).</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail</p>	<p>Le travail forcé est interdit de façon absolue (art. 3).</p> <p>Le Code du travail définit le travail forcé à l'article 3.</p>	<p>Il n'y a pas d'écart entre la définition du travail forcé dans le Code du travail et celle de la NES n°2 puisque le Code du travail présente la même définition.</p> <p>Le travail forcé est interdit de façon absolue.</p>
<b>Mécanisme de gestion des plaintes</b>			
<p>La NES n°2 exige la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes à l'amiable propre aux projets et faisant intervenir des acteurs propres aux projets (paragraphes 21 à 23). Les travailleurs contractuels doivent aussi avoir accès au mécanisme de gestion des plaintes (paragraphe 33).</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail.</p> <p>Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et para-public en république du Bénin.</p>	<p>Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs tel que défini dans le Code du travail est un mécanisme juridique. Il présente un mécanisme général faisant intervenir l'inspection du travail (art.238 à 253).</p> <p>La Convention collective générale du travail traite également des conflits collectifs (art.80).</p>	<p>Le mécanisme de la NES n°2 n'a pas vocation de remplacer le mécanisme juridique national, il le complète et intervient en amont de celui-ci. Tous les travailleurs qu'ils soient directs ou contractuels, doivent avoir accès à ce mécanisme.</p>

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
		Loi n° 2015-08 portant Code de l'enfant en République du Bénin prévoit des mesures de protection spéciales dans des cas où un enfant a été exploité dans du travail interdit aux enfants. Le Code définit des obligations et responsabilités statutaires qui devraient être prises en compte dans le cadre d'une plainte.	
<b>Santé Sécurité au Travail</b>			
<p>La NES n°2 comporte de nombreuses exigences en termes de SST. Elle fait également référence aux Directives EHS générales et EHS spécifiques au secteur d'activité concerné et aux autres bonnes pratiques internationales (paragraphe 24).</p> <p>La NES n°2 exige la mise en œuvre des mesures SST suivantes (paragraphe 25) :</p> <p>a) Identification des dangers potentiels pour les travailleurs.</p>	<p>Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail.</p> <p>Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privés et para-public en république du Bénin.</p> <p>Arrêté n°22/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 Portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail.</p> <p>Arrêté n°126/MFPTRA/DC/SGM/DGT/ DST Portant</p>	<p><b>Mesures de SST</b>, légiférées par le Code du travail (art.182 à 184) et réglementées par l'Arrêté n°22 et l'Arrêté n°126. D'après l'Arrêté n°22, la fourniture et l'entretien des Équipements de Protection Individuelle sont gratuits pour le travailleur (art.102).</p> <p><b>Comité de SST (CSST)</b>, légiféré par le Code du travail (art. 187 à 189). Un comité d'hygiène et de sécurité est obligatoirement créé dans tout établissement ou entreprise assujetti</p>	<p>Les dispositions de la législation nationale et les exigences de la NES n°2 sont concordantes. Toutefois, la réglementation nationale n'est pas explicite pour les procédures lorsque les travailleurs engagés par différentes parties travaillent sur le même site.</p> <p>Les mesures à mettre en œuvre afin de combler les écarts sont :</p> <p>Mise en place des exigences de la NES n°2 afin de combler les écarts dans la législation et réglementation</p>

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
<p>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.</p> <p>c) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants.</p> <p>d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet.</p> <p>e) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin.</p> <p>f) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.</p> <p>La NES n°2 exige que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé et collaborent activement avec les travailleurs du projet et les</p>	<p>règlementation du bruit en milieu de travail au Bénin.</p> <p>Arrêté interministériel n°31/MFPTRA/MSP /DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 1999 Portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail.</p> <p>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.</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'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées.</p>	<p>au présent code occupant habituellement plus de 30 salariés toutes catégories comprises (travailleurs temporaires, occasionnels et temps plein) (art.187).</p> <p><b>Service de sécurité et santé pour les travailleurs</b> et médecine du travail légiférés par le Code du travail (art.194 et 195) et réglementés par l'Arrêté interministériel n°31.</p> <p><b>Formation SST</b>, légiférée par le Code du travail (art. 183).</p> <p><b>Signalisation des dangers et risques</b>, légiférée par le Code du travail (art.185). Tout salarié peut se retirer et signaler immédiatement à l'employeur et au délégué du personnel les situations de travail qui présentent un danger grave et imminent.</p> <p><b>Déclaration des accidents et maladies professionnels à l'inspection du travail et à la caisse</b></p>	<p>nationale sur la SST principalement pour les entreprises de moins de 30 employés. Dans ce cas, il est important d'établir un CSST pour chaque-entreprise, même pour les entreprises (ou chantiers) de moins de 30 travailleurs.</p> <p>Mise en place de procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé sur les chantiers de construction et collaboration avec les travailleurs du projet pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST.</p>

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
<p>consultent pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et afin de promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations doivent aussi avoir pour objectifs de fournir des informations aux travailleurs du projet, de les former à la sécurité et la santé au travail et de leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle (paragraphe 26).</p> <p>La NES n°2 exige que des procédures soient mises en place afin de permettre aux travailleurs de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer, sans représailles, de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (paragraphe 27).</p> <p>La NES n°2 exige que des installations adaptées aux conditions de travail soient fournies aux travailleurs, y</p>		<p><b>de sécurité sociale</b>, légiférée par le Code du travail (art.201).</p> <p>La législation nationale comporte des écarts par rapport aux exigences de la NES n°2 :</p> <p>Il n'y a pas d'exigences similaires à celles des paragraphes 26 et 29 de la NES n°2 afin que les parties qui mobilisent ou engagent des travailleurs mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé et collaborent activement avec les travailleurs du projet et les consultent pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST. Cet écart est important étant donné que l'implication de plusieurs tierces parties sur des chantiers de construction est fréquente.</p> <p>En dessous de 30 employés, les entreprises n'ont pas d'obligation de former un CSST (art.187). En dessous de 30 employés, la législation ne mentionne pas qui prend la fonction du CSST. Dans le</p>	

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
<p>compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels (paragraphe 28).</p> <p>La NES n°2 exige que, lorsque les employés sont engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les employeurs doivent collaborer à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs (paragraphe 29).</p> <p>La NES n°2 exige qu'un système d'examen régulier soit mis en œuvre en matière de SST comprenant l'identification des dangers et risques et la mise en place de méthodes et</p>		<p>Code du travail, les délégués du personnel n'ont pas de rôle explicite dans les questions de SST.</p>	

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
d'actions pour y faire face et suivre les résultats (paragraphe 30).			
<b>Intermédiaires et sous-traitance à l'embauche de travailleurs contractuels</b>			
<p>La NES n°2 exige que des efforts raisonnables soient mis en œuvre afin de s'assurer que les tiers (tierces parties) qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et aient mis au point 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 (paragraphe 31). Des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES doivent être mises en place (paragraphe 32).</p> <p>La Note d'Orientation 31.1 fournit un certain nombre de recommandations en termes d'informations à recueillir dans le cadre du processus de passation de</p>	<p>Au Bénin, le recours aux intermédiaires et à la sous-traitance pour l'embauche de travailleurs contractuels est encadré par le Code du travail (Loi n° 98-004) et la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017. Cette réglementation vise à protéger les droits des travailleurs et à formaliser le placement de la main-d'œuvre.</p> <p>La Loi n° 2017-05 régule spécifiquement les agences et les bureaux de placement de la main-d'œuvre. Elle n'autorise l'intermédiation que lorsqu'elle est exécutée par des structures dûment agréées par le ministère en charge du Travail; et précise les conditions et la procédure à suivre pour l'embauche par l'intermédiaire d'un tiers.</p>	<p><b>Travail intérimaire, agence de placement</b>, légiférés par la Loi n°2017-05 du 29 août 2017 (art.4, 17 et 20) notamment en matière de relation de travail.</p> <p><b>Intervention de sous-traitants (tâcherons)</b>, légiférée par le Code du travail (art. 75 et 77).</p>	<p>La législation nationale en la matière et les exigences de la NES n°2 sont concordantes.</p> <p>Néanmoins, dans la mesure du possible, lors des passations de marché avec des tiers qui embauchent des travailleurs, le projet suivra les recommandations de la Note d'Orientation 31.1.</p>

<b>Principales exigences de la NES n°2</b>	<b>Lois et règlementation nationale</b>	<b>Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2</b>	<b>Mesures pour combler les écarts</b>
marchés à des tiers qui engagent et mobilisent des travailleurs contractuels.	Un arrêté du ministère détaille les règles spécifiques de cette activité, pour éviter que des intermédiaires non autorisés n'opèrent en dehors du cadre légal.		
<b>Travailleurs communautaires</b>			
La NES n°2 exige que le caractère volontaire du travail communautaire soit attesté (paragraphe 34), que 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 soient intégrées dans le PGMO (paragraphe 36). Le paragraphe 36 mentionne également qu'un mécanisme de gestion des plaintes doit être élaboré pour les travailleurs communautaires.	Le Code du travail béninois n'aborde pas directement le travail communautaire en tant que tel, mais il régit les relations de travail et interdit le travail forcé, comme l'énonce l'article 11 du code. Il stipule que 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". En ce sens, toute activité qui s'apparente à du travail forcé, même au sein d'une communauté, est illégale selon la législation béninoise. .	Au Bénin, le recours aux intermédiaires et à la sous-traitance pour l'embauche de travailleurs contractuels est encadré par le Code du travail (Loi n° 98-004) et la Loi n° 2017-05 du 29 août 2017. Cette réglementation vise à protéger les droits des travailleurs et à formaliser le placement de la main-d'œuvre..	<p>Les exigences des paragraphes 34 à 38 de la NES n°2 seront mises en œuvre, notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• accord individuel ou communautaire donnant la preuve de la base volontaire du travail fourni.</li> <li>• Définition des conditions de mobilisation de la main d'œuvre.</li> <li>• Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes dédié aux travailleurs communautaires.</li> </ul>

## 2- DESCRIPTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le présent chapitre présente la typologie des travailleurs du Projet WACA Plus Bénin et le nombre de travailleurs estimés pour la phase opérationnelle. Ces statistiques ont été estimées sur la base des expériences du Projet WACA ResIP-Bénin et des données disponibles au moment de la préparation du PGMO. Ces informations fournies à titre indicatif seront mises à jour en fonction de l'avancement du projet.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet WACA Plus Bénin, peut être travailleur, 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. Lors de la mise en œuvre du Projet, les travailleurs seront mobilisés sur la base des besoins de travail ou des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent Plan de gestion de la main d'œuvre. A ce stade, quatre types de travailleurs définis par la NES n° 2 sont prévus à savoir :

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

### 2.1- 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. Dans le cadre du projet WACA Plus Bénin, cette catégorie regroupe le personnel de l'UIGP dédié à l'exécution des activités du projet, les Consultants travaillant pour l'UIGP.

#### 2.1.1- Unité de gestion du Projet

L'Unité de Gestion du projet (UGP) sera composée des agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. Le tableau 2 indique l'effectif de l'équipe d'exécution du Projet.

Tableau 2 : Effectif prévisionnel de l'UGP

N°	Fonction / Poste	Nombre	Période de mobilisation	Lieu d'affection
	Coordonnateur du Projet	1	Pendant les 12 premiers mois après la mise en vigueur	Cotonou et fréquents déplacements sur le terrain
	Spécialiste en génie côtier	1		
	Spécialiste en investissements sociaux, verts et conventions internationales (CCNUCC, RAMSAR)	1		
	Spécialiste en passation de marchés	1		
	Spécialiste en gestion financière	1		
	Spécialiste en suivi-évaluation	1		

	Spécialiste en sauvegardes sociales	1		
	Spécialiste en sauvegardes environnementales	1		
	Comptable	1		
	Assistant comptable	2		
	Assistant administratif	1		
	Spécialiste en communication	1		
	Conducteur de véhicule administratif	4		
	Agent de liaison	1		
	Personnel de soutien	Externe		

Au total, l'UIGP compte 18 employés qui ont le statut de travailleurs directs. Cet effectif y compris des profils pourraient être mis à jour et des consultants mobilisés en fonction des besoins.

#### *2.1.2- Centre National de Gestion des Réserves de Faune (CENAGREF)*

Le CENAGREF sera associé à l'exécution technique des activités du projet au niveau des aires protégées sélectionnées (ACCB, AMP, Réserve de biosphère). La direction du CENAGREF déterminera son personnel qui sera dédié au suivi de la mise en œuvre du projet, en particulier des activités de plantations, de mise en œuvre des plans de gestion des aires protégées, ainsi que la surveillance de celles-ci.

L'effectif du personnel au niveau du CENAGREF est présenté dans le tableau 3. Au total, au moins 30 travailleurs directs disponibles au niveau du CENAGREF seront engagés dans la mise en œuvre du WACA Plus Bénin. Ils proviennent de la Direction Générale, des Directions Techniques, des Services Techniques et la Direction Administrative et financière, des organes de gestion des deux Réserves de biosphère et des deux Aires marines protégées. Il faut y ajouter les cadres des cabinets qui vont assurer les différents renforcements des capacités. Ces acteurs seront pris en charge au cours des missions dans le cadre du projet et pourront bénéficier d'autres types de motivations non salariales à définir.

**Tableau 3 :** Effectif du personnel au niveau du CENAGREF

N°	Fonction / Poste	Nombre	Période de mobilisation	Zone d'intervention
1	Direction générale	4	Pendant les 12 premiers mois après la mise en vigueur	Cotonou
2	Direction technique	4		Cotonou
3	Service technique	4		Cotonou
4	Direction administrative et financière	3		Cotonou
5	Organe de gestion des Réserves de biosphère	7		Cotonou avec déplacement sur le terrain
6	Organe de gestion des Aires marines protégées	7		Cotonou avec déplacement sur le terrain
7	Consultants / Cabinets spécialisés			

### 2.1.3- Cellule nationale de protection et de gestion du littoral (CNPGL)

La CNPGL contribuera au suivi et la gestion du littoral. Pour ce faire, dans le cadre du projet elle bénéficiera d'appuis divers lui permettant d'être opérationnelle. Les membres de la cellule proviendront de la Direction Générale, les Directions Techniques, les Services Techniques et la Direction Administrative et financière. Il faut y ajouter les cadres des cabinets qui vont assurer les différents renforcements des capacités. Ces acteurs seront pris en charge au cours des missions dans le cadre du projet et pourront bénéficier d'autres types de motivations non salariales à définir.

**Tableau 4 :** Effectif prévisionnel de la CNPGL

N°	Fonction / Poste	Nombre	Période de mobilisation	Zone d'intervention
1	Direction générale	2	Pendant les 12 premiers mois après la mise en vigueur	Cotonou
2	Direction technique	3		Cotonou avec déplacement sur le terrain
3	Service technique	3		Cotonou avec déplacement sur le terrain
4	Direction administrative et financière	2		Cotonou
5	Consultants / Cabinets spécialisés			Cotonou avec déplacement sur le terrain

En plus de ces équipes énumérées ci-dessus, il faudrait ajouter les consultants qui seront engagés pour l'une et/ou l'autre de ces trois structures.

### 2.2- Travailleurs contractuels

Dans cette catégorie, se trouvent les travailleurs qui ont un lien contractuel avec :

- les entreprises d'exécution des travaux,
- les entreprises de contrôle et surveillance des travaux,
- les sous-traitants des entreprises contractantes,
- les consultants recrutés pour la préparation ou la mise en œuvre des activités du projet.

À la date des investigations, aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié. Toutefois, sur la base des études, travaux et autres activités planifiées d'une part, et des expériences du WACA ResIP-Bénin d'autre part, les effectifs de travailleurs ont été estimés afin de générer des informations indicatives. Ainsi, il a été estimé à environ 2352 travailleurs contractuels pouvant être mobilisés pendant la vie du projet. Ce nombre prend en compte les services des entreprises d'exécution de travaux et contrôle, les ONG ou autres prestataires. Le détail est fourni dans le tableau 5.

**Tableau 5 :** Effectif prévisionnel des travailleurs contractuels

Activités du projet	Acteurs de mise en œuvre	Effectif de travailleurs	Période de mobilisation
Appui à la création et à la gestion des Aires Communautaires de Conservation de la Biodiversité (ACCB) et Aires Protégées Communautaires (APC)	10 ONG à sélectionner	3 travailleurs mobilisés par chacune des ONG, soit 30 au total	A partir de l'année 1 de mise en œuvre du Projet
Accélération du développement des PME intervenant sur le littoral (Aquaculture, pêche, biofertilisants pour l'agriculture durable, écotourisme, etc.)	150 PME environ financés créant chacune en moyenne 10 emplois dans le cadre de leur mise en échelle ou leur fonctionnement	10 travailleurs recrutés par chacune des PME, soit 1500 au total	A partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Investissements physiques pour la stabilisation des écosystèmes et la réduction des risques d'érosion et d'inondation dans la réserve de Biosphère du Mono	Entreprises d'exécution de travaux et de contrôle	58 expatriés, 18 personnel local, 108 sous-traitants, 58 personnel navigant, soit 352 au total	A partir de l'année 1 de mise en œuvre du Projet
Cartographie, matérialisation et protection des sites de pontes des tortues marines en vue de la sauvegarde et du suivi de l'activité de ponte au Bénin	5 ONG	20 techniciens des écloséries; 100 écogardes; 40 agents d'entretien des écloséries; 100 personnes pour les travaux de reboisement des hauts de plage	A partir de l'année 1 de mise en œuvre du Projet
Conservation et surveillance des forêts de mangrove (au moins 500 ha) dans les réserves de biosphère du Mono et de l'Ouémedé	10 ONG concernées	20 travailleurs à raison 2 pour chaque ONG	A partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Restauration des forêts de mangrove (au moins 500 ha, y compris l'utilisation de la technologie de restauration hydrologique) dans les réserves de biosphère du Mono et de l'Ouémedé	LABEF de l'Université d'Abomey-Calavi	10 membres du LABEF ou autres experts engagés	A partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Réhabilitation des marais dégradées à base d'espèces adaptées en termes d'investissement vert pour la gestion des inondations	10 ONG concernées	20 travailleurs à raison 2 pour chaque ONG	A partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Mise en place des plantations d'espèces à croissance rapide (bois alternatif) 200 ha et appui à	2 ONG concernées	10 travailleurs à raison de 5 pour chaque ONG	A partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet

Activités du projet	Acteurs de mise en œuvre	Effectif de travailleurs	Période de mobilisation
l'exploitation et la commercialisation de bois de chauffe comme alternative à la mangrove			
Restauration des habitats de survie et des couloirs de migration des lamantins d'Afrique et des hippopotames dans les deux réserves en vue de leur valorisation écotouristique	10 ONG concernées	150 travailleurs à raison de 10 pour chaque ONG et 50 autres techniciens	A partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Total		2352	

Les tierces parties ou prestataires de mise en œuvre du projet devront prendre les dispositions nécessaires pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions du présent PGMO.

La tierce partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra 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. A cet effet, des polices d'assurances seront demandées avant le début des activités. En la matière, elle devra se conformer aux exigences de la loi sur l'embauche et de la NES 2.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leurs soumissions aux appels d'offres. Le contractant évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère qu'un sous-traitant/fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'UGP pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

### ***2.3- Employés des fournisseurs principaux***

Dans cette catégorie, se trouvent les employés qui ont un lien contractuel avec les principaux fournisseurs de services au projet.

À l'instar des travailleurs contractuels, aucun fournisseur du projet n'a encore été identifié au moment de la préparation.

Les dispositions devront être prises en temps opportun 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 du présent 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. Les preuves de la souscription à des polices d'assurances seront à cet effet fournies avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Le contractant évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le sous-traitant/fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'UGP pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

#### **2.4- Travailleurs communautaires**

Dans cette catégorie, se trouvent les membres des communautés riveraines aux zones d'activités qui seront amenés à travailler pour le projet sur une base volontaire (accord individuel ou communautaire) à travers l'approche haute intensité de main d'œuvre dans le but de favoriser le développement de proximité. Ceci impliquera l'application des dispositions relatives aux travailleurs communautaires selon la NES 2.

Plusieurs sous-activités du projet peuvent être concernées par l'utilisation des travailleurs communautaires.

**Tableau 6 :** Effectif prévisionnel des travailleurs communautaires

Activités du projet	Acteurs de mise en œuvre	Effectif de travailleurs	Période de mobilisation
Appui à la création et à la gestion des Aires Communautaires de Conservation de la Biodiversité (ACCB) et Aires Protégées Communautaires (APC)	20 associations constituées d'environ 25 personnes chacune	500 travailleurs mobilisés	À partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Nettoyage des cours et plans d'eau le long des fleuves Ouémé et Mono et restauration des zones dégradées des ACCB et APC des AMP et RB en vue de la réhabilitation des services écosystémiques	Entreprise qui s'appuiera sur la main d'œuvre locale	Au moins 200 travailleurs pour chacun des 2 sites RAMSAR	À partir de l'année 3 de mise en œuvre du Projet
Investissements physiques pour la stabilisation des écosystèmes et la réduction des risques d'érosion et d'inondation dans la réserve de Biosphère du Mono	Entreprises d'exécution et de contrôle de travaux		A partir de l'année 1 de mise en œuvre du Projet
Conservation et surveillance des forêts de mangrove (au moins 500 ha) dans les réserves	ONG et communautés riveraines	400 agents de patrouilles provenant de 20 associations de gestion ACCB et APC.	À partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet

Activités du projet	Acteurs de mise en œuvre	Effectif de travailleurs	Période de mobilisation
de biosphère du Mono et de l'Ouémé			
Restauration des forêts de mangrove (au moins 500 ha, y compris l'utilisation de la technologie de restauration hydrologique) dans les réserves de biosphère du Mono et de l'Ouémé	LABEF de l'Université d'Abomey-Calavi et Communautés riveraines	400 personnes pour la réalisation des canaux (principaux et secondaires) 200 personnes pour la maintenance des canaux (principaux et secondaires) 400 personnes pour le suivi et la gestion des étangs piscicoles 200 personnes pour la mise en œuvre du plan de reboisement	À partir de l'année 3 de mise en œuvre du Projet
Réhabilitation des marais dégradées à base d'espèces adaptées en termes d'investissement vert pour la gestion des inondations	ONG et communautés locales	50 pépiniéristes 940 planteurs et surveillants des sites reboisés	À partir de l'année 3 de mise en œuvre du Projet
Mise en place des plantations d'espèces à croissance rapide (bois alternatif) 200 ha et appui à l'exploitation et la commercialisation de bois de chauffe comme alternative à la mangrove	ONG et communautés locales	20 pépiniéristes 120 planteurs et surveillants des sites reboisés	À partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Restauration des habitats de survie et des couloirs de migration des lamantins d'Afrique et des hippopotames dans les deux réserves en vue de leur valorisation écotouristique	ONG et communautés locales	765 manœuvres et surveillants des sites restaurés	À partir de l'année 2 de mise en œuvre du Projet
Total		10995	

Dans tous les cas le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions.

Les communautés sont organisées en coopératives, associations de gestion des aires communautaires ou en groupes de travailleurs. Pour les besoins d'estimation de l'effectif nous avons pris en compte des hypothèses de calcul sur la base des expériences du WACA ResIP Bénin.

Pour ce projet, environ **10 995 travailleurs communautaires** seront mobilisés et engagés dans l'exécution de différentes activités.

## 2.5- *Travailleurs migrants*

Il n'est pas exclu que dans la mise en œuvre du projet, il soit fait appel à une main d'œuvre étrangère pour l'exécution de certaines tâches dans le cadre du WACA Plus Bénin. Dans ces cas, ils seront considérés sans discrimination aucune comme les autres travailleurs communautaires puisqu'ils sont parfaitement intégrés à leur communauté d'intervention.

## 2.6- *Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet*

A titre indicatif, les effectifs estimés sont présentés dans le tableau 7 comme suit :

**Tableau 7** : Synthèse des travailleurs du projet

N°	Catégorie de travailleurs	Structure / Acteurs de mise en œuvre	Effectif prévisionnel	Total
1	Travailleurs directs	UIGP	18	18
2	Travailleurs contractuels	ONG pour l'exécution d'activités diverses	490	2352
		Entreprises d'exécution et contrôle de travaux, Sous-traitants	352	
		PME	1500	
		Laboratoires	10	
3	Employés des fournisseurs principaux			10995
4	Travailleurs communautaires	Associations communautaires	500	
		Communautés riveraines des aires protégées	8600	
		Communautés locales / Groupe de travailleurs	1895	
		Entreprises d'exécution et de contrôle de travaux		
TOTAL			13 405	

Pour toutes catégories confondues, le nombre de travailleurs pouvant intervenir sur le projet est estimé à **13 405**. Les procédures définies dans le présent document devront être appliquées à l'ensemble de ces travailleurs.

## 3- EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

Ce chapitre présente les principaux risques professionnels et les risques d'atteinte aux droits des travailleurs.

### 3.1- *Discrimination et inégalité des chances*

Il sera considéré comme discriminatoire, conformément au Code du travail et à la NES n°2, toute distinction ou préférence fondée sur une raison telle que le sexe, l'âge, l'origine ou l'ethnie, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, le statut sérologique et le handicap.

Dans le contexte spécifique du projet, des situations possibles de discrimination et d'inégalité des chances pourraient survenir dans les cas suivants :

- sélection des travailleurs,
- recrutement du personnel,
- sélection des bénéficiaires pour les formations,
- appui apporté dans le cadre du projet aux communautés.

Les mesures de prévention des risques et d'atténuation des impacts sont les suivantes :

- se conformer aux procédures de ce PGMO,
- Disposer d'un Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs clair, confidentiel et transparent,
- Intégrer dans les différents processus de sélection des critères de discrimination positive en faveur des couches vulnérables.

### ***3.2- Absence de contrat de travail et de protection sociale et de santé***

Il n'est pas rare de rencontrer dans le secteur de la construction et de l'environnement des travailleurs sans contrat, sans protection sociale et sans aucune couverture d'assurance maladie. L'intervention d'auto-entrepreneurs et de tâcherons et l'utilisation d'intermédiaires lors de l'embauche peut obscurcir les relations d'emploi.

Dans le contexte spécifique du projet WACA Plus Bénin, les situations possibles où des travailleurs informels pourraient intervenir sont les suivantes :

- durant les travaux de stabilisation des écosystèmes et la réduction des risques d'érosion et d'inondation dans la réserve de Biosphère du Mono,
- durant les travaux de conservation, restauration et surveillance des forêts de mangrove dans les réserves de biosphère du Mono et de l'Ouémé,
- durant les travaux de création et de gestion des Aires Communautaires de Conservation de la Biodiversité (ACCB) et Aires Protégées Communautaires (APC),
- durant les travaux de mise en place des plantations d'espèces à croissance rapide et restauration des habitats de survie des lamantins d'Afrique et des hippopotames.

Les mesures de prévention des risques et d'atténuation des impacts sont les suivantes :

- assurer l'application des procédures du présent PGMO par tous les acteurs,
- disposer d'une liste des travailleurs de chaque contractant, fournisseur ou prestataire du projet,
- soumettre chaque contractant, fournisseur ou prestataire du projet à la signature du code de conduite ESHS,
- assurer que chaque contractant, fournisseur ou prestataire du projet informe son personnel sur l'existence et le fonctionnement du Mécanisme de Gestion des Plaintes.

### ***3.3- Travail forcé***

Selon le Code du travail en son article 3, 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. Le Code du travail et la NES n°2 interdisent le travail forcé.

Dans le cadre du WACA Plus Bénin, le travail forcé est interdit de façon absolue.

Dans le contexte spécifique du projet, des situations possibles de travail forcé pourraient survenir dans les cas ou lieux suivants :

- un ouvrier qui travaille sur un chantier par contrainte et sans aucune garantie de rémunération,
- la corvée et le servage (travail imposé par un seigneur) subi par un membre de la communauté dans le cadre des différents travaux résultant de la mise en œuvre du projet,
- un travailleur sous-tutelle qui ne perçoit aucune rémunération due aux efforts consentis,
- un travailleur exécutant par contrainte, un travail au-delà de la mesure de ses forces.

Les mesures de prévention des risques et d'atténuation des impacts sont les suivantes :

- assurer que tous les acteurs se conforment aux procédures du présent PGMO,
- disposer d'une liste des travailleurs de chaque contractant, fournisseur ou prestataire du projet,
- soumettre chaque contractant, fournisseur ou prestataire du projet à la signature du code de conduite ESHS,
- effectuer des enquêtes de moralité au niveau des contractants, fournisseurs et/ou prestataires.

### **3.4- Travail interdit aux enfants**

Parmi les facteurs généralement connus d'augmenter le risque d'avoir des enfants engagés dans du travail interdit aux enfants, sont comme par exemple : (i) l'emplacement d'un projet dans une zone géographique ayant un taux de prévalence élevé de travail interdit aux enfants, (ii) investissement/activités dans un secteur ayant un taux de prévalence élevé de travail interdit aux enfants ; (iii) activités ou tâches professionnelles jugées dangereuses pour les travailleurs enfants de moins de 18 ans (à comparer avec la liste comprise dans l'Arrêté interministériel n°096 TMPMEPE/MTFP/MS/DC/SGM/DGT/DSSMST/DPEE/SA du 26 août 2021 fixant la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux femmes, aux femmes enceintes, aux femmes allaitantes et aux jeunes gens). Dans le contexte spécifique du WACA Plus Bénin, le risque de travail interdit aux enfants est lié aux facteurs :

- survie économique des couches vulnérables,
- méconnaissance des dispositions légales par certains employeurs ou tâcherons,

Les mesures de prévention des risques et d'atténuation des impacts sont les suivantes :

- se conformer aux procédures de ce PGMO en ce qui concerne l'âge minimum pour un travail socialisant et l'âge minimum pour l'admission à l'emploi (chapitre 7),
- exiger de chaque entreprise / organisation qui engage des jeunes sous l'âge de 18 ans, la signature de la politique de protection de l'enfance,
- exiger une autorisation parentale pour tous les enfants de moins de 18 ans dans les activités du projet,
- mettre en application la procédure de protection de l'enfance qui implique les travailleurs sociaux et la police pour des cas de protection de l'enfance,
- disposer d'un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-travailleur, chapitre 10),
- organiser des sensibilisations régulières des différents acteurs du projet sur le travail des enfants, y compris les exceptions et les procédures requises,

### **3.5- Harcèlement moral et sexuel, exploitation et abus sexuels dans le milieu du travail**

Dans le contexte spécifique du projet, des situations possibles de harcèlement sur le lieu de travail pourraient survenir dans les cas suivants :

- durant les travaux de stabilisation des écosystèmes et la réduction des risques d'érosion et d'inondation dans la réserve de Biosphère du Mono entre employé et employeur,
- durant les différents processus de ciblage et de sélection des bénéficiaires,
- lors des interactions entre prestataires et membres de la communauté.

Des situations possibles de violence basée sur le genre, d'exploitation et d'abus sexuels pourraient survenir dans les cas suivants :

- lors des travaux d'investissements physiques, de restauration et de gestion des écosystèmes,
- lors des interactions entre travailleurs allochtones et les communautés,
- entre les communautés elles-mêmes lors des partages des revenus issus des activités,
- un déséquilibre de revenus occasionné par les activités du projet dans les ménages.

Le projet ne tolérera aucun acte d'harcèlement moral, d'harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels.

Les mesures de prévention des risques et d'atténuation des impacts sont les suivantes :

- se conformer aux procédures de ce PGMO (section 6.2),
- disposer d'un Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-travailleur, chapitre 10) opérationnel, clair et confidentiel,
- Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (deux fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet,
- organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP,
- renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE,
- définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles,
- s'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes.

### **3.6- Entrave à la liberté syndicale**

Dans le contexte spécifique du projet, des situations possibles de violation de la liberté syndicale pourraient survenir dans les cas suivants :

- toute association de défense des droits des travailleurs est réprimée,
- les activités associatives liées aux droits des travailleurs sont découragées.

Les mesures de prévention des risques et d'atténuation des impacts sont les suivantes :

- se conformer aux procédures de ce PGMO (section 6.2),
- disposer d'un Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-travailleur, chapitre 10) opérationnel, clair et confidentiel,

- favoriser et encadrer les associations professionnelles pour la défense des droits des travailleurs et les impliquer dans les séances de sensibilisation et de formation,
- désigner des délégués du personnel conformément aux dispositions de la loi.

### **3.7- Risques sur la santé et sécurité au travail**

Le non-respect des bonnes pratiques sur la santé et la sécurité au travail (SST) et de la réglementation peut entraîner des conséquences, parfois graves, sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans le contexte spécifique du projet, les accidents et maladies professionnels pourraient survenir dans les situations présentées au tableau 9.

**Tableau 8 : Risques SST**

<b>Activités présentant des risques d'accidents et de maladies professionnels</b>	<b>Description des risques</b>
Travaux manuels sur les chantiers de construction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blessures au corps.</li> <li>• Troubles musculo-squelettiques (TMS)</li> <li>• Lésions oculaires</li> </ul>
Travaux en hauteur, à proximité de tranchés ou présentant des risques de chute d'objets	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chute en hauteur depuis une échelle, échafaudage, plateforme, tréteaux, escabeaux, passerelle, pylône, toiture, nacelle.</li> <li>• Chute en présence de tranchées.</li> <li>• Chute d'objets ou débris affectant d'autres travailleurs ou des personnes.</li> </ul>
Travaux dans des espaces confinés ou restreints (espaces clos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Essoufflement, (insuffisance de ventilation naturelle).</li> <li>• Risque d'atmosphère toxique ou explosive.</li> <li>• Effondrement, ensevelissement et autres risques physiques.</li> </ul>
Travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatigue générale</li> <li>• Exposition accrue aux risques due au manque de visibilité</li> <li>• Fatigue oculaire.</li> </ul>
Travail en milieu bruyant ou exposé aux vibrations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surdité, gêne, fatigue et stress.</li> <li>• Réduction de la capacité à identifier et communiquer les risques</li> </ul>
Maniement d'équipements lourds	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatigue.</li> <li>• Douleurs musculaires.</li> <li>• Entorses.</li> <li>• Troubles musculo-squelettiques (TMS)</li> </ul>
Maniement proche d'équipement présentant un risque d'écrasement (équipements rotatifs et engins mobiles)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailleur coincé, entraîné ou heurté, accidents entraînant blessure ou la mort.</li> </ul>
Conduite ou opération d'engins ou camions de chantier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collision entre travailleur et engin ou camion.</li> <li>• Déversement du chargement sur un travailleur.</li> </ul>
Interventions en milieu naturel (forêt) ou isolé (loin des centres urbains)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chutes d'arbres.</li> <li>• Entorse.</li> <li>• Piqûre d'insecte, attaque d'animaux agressifs.</li> <li>• Contraintes thermiques dues à la chaleur.</li> <li>• Déshydratation.</li> </ul>
Interventions et excavations sur terrains instables ou en pente et des talus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rupture de talus et mouvement de sol et éboulement entraînant des accidents graves.</li> </ul>

Activités présentant des risques d'accidents et de maladies professionnels	Description des risques
Déplacements à motocyclette	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chutes, perte de contrôle.</li> <li>Excès de vitesse, alcool au guidon, inattention entraînant des accidents de la route et collisions.</li> </ul>
Déplacements en voiture	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chutes de passagers transportés dans des camions ou véhicules utilitaires.</li> <li>Perte de contrôle.</li> <li>Excès de vitesse, alcool au volant, inattention entraînant des accidents de la route et collisions.</li> </ul>
Agression verbale ou physique envers des travailleurs/travailleuses et enquêteurs/enquêtrices du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agressivité verbale, menace.</li> <li>Agression physique et violences basées sur le genre.</li> </ul>

Les mesures de prévention des risques SST et d'atténuation des impacts sont les suivantes :

- se conformer aux procédures de ce PGMO (section 6.2),
- disposer d'un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-travailleur, chapitre 10) opérationnel, clair et confidentiel,
- sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;
- interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;
- effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;
- prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel ;
- prévoir des Équipements de Protection Individuelle (EPI) ;
- Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ;
- Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 91 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies.

### **3.8- Mesures spécifiques d'atténuation des risques sur les travailleurs communautaires**

Chaque agence ou prestataire qui fera appel aux travailleurs communautaires s'assureront que ceux-ci soient informés sur leurs conditions d'emploi et leur droit basé sur la législation nationale. Ces travailleurs devront avoir au minimum 18 ans. Ils seront rémunérés sur une base régulière. Par ailleurs, le prestataire ou l'agence nationale qui les recrute, devra mettre en place des mesures relatives à la santé et sécurité des tâches qu'ils devront entreprendre. Ces mesures devront inclure (i) l'identification des dangers potentiels pour ces travailleurs ; (ii) la mise en place de mesures de prévention et protection et (iii) la formation des travailleurs sur ces mesures ; (iv) la consignation par écrit des accidents et incidents ; (vi) des dispositifs d'urgence et (vii) des solutions pour remédier aux impacts négatifs les plus graves (décès, accident grave, handicaps).

<sup>1</sup> Les neufs principes généraux de prévention technique des risques sont : [Éviter les risques](#), [Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités](#), [Combattre les risques à la source](#), [Adapter le travail à l'homme](#), [Tenir compte de l'évolution de la technique](#), [Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins](#), [Planifier la prévention](#), [Prendre des mesures de protection collective en donnant priorité sur les mesures de protection individuelle](#), [Donner les instructions appropriées aux travailleurs](#)

#### 4- Rôles et responsabilités de la mise en œuvre du PGMO

La responsabilité de mise en œuvre, du suivi et de la mise à jour régulière du PGMO et la garantie de sa conformité incombent à l'UIGP du Projet WACA Plus Bénin. Il sera responsable de ses travailleurs directs. Cependant, les procédures s'appliquant aux travailleurs contractuels seront déléguées à travers des clauses contractuelles aux tierces parties qui mobilisent de la main d'œuvre afin d'assurer la conformité avec le PGMO. Ainsi les mêmes procédures présentées au chapitre 6.2, l'âge minimum d'emploi présenté au chapitre 7 et le Mécanisme de gestion des plaintes présenté au chapitre 10 s'appliqueront lors de la mobilisation ou l'embauche de travailleurs contractuels par les entreprises, les sous-traitants et tâcherons, les consultants, les enquêteurs de terrain et à toute autre tierce partie qui mobilisera des travailleurs contractuels pour la réalisation du projet.

Les principaux acteurs (intervenants) qui mobiliseront de la main d'œuvre pour le projet sont les suivants :

- *l'UIGP,*
- *le Centre national de gestion des réserves de faune (CENAGREF)*
- *la Cellule nationale de protection et gestion du littoral (CNPGL)*
- *les entreprises prestataires et leurs sous-traitants*
- *les ONG, les PME et les coopératives.*

Les institutions étatiques qui pourraient jouer un rôle dans la gestion des conditions de travail, notamment l'inspection du travail ou des employés de ministères ne sont pas concernées par ce PGMO car il n'a pas pour vocation de gérer les activités des fonctionnaires.

Les responsabilités de l'UIGP et des principaux acteurs impliqués dans les fonctions clés du projet sont décrites dans le tableau suivant. Le tableau indique également les secteurs concernés (bureau, chantier, camp de travailleurs, communautés, etc.).

**Tableau 9** : Acteurs impliqués dans le projet et responsabilités clés

N°	Acteurs impliqués	Responsabilités clés pour le Projet
1	<b>UIGP WACA Plus Bénin</b>	Responsable du respect de la législation et réglementation du travail en vigueur et du PGMO.
		Responsable de la gestion des travailleurs directs.
		Responsable de la santé et sécurité au travail des travailleurs directs.
		Responsable du traitement des plaintes des travailleurs directs et de leur résolution.
		Responsable de l'inclusion des procédures de gestion de la main d'œuvre dans les appels d'offre et les documents contractuels et de la définition des rôles et responsabilités de chaque acteur.
		Responsable de la diffusion du PGMO et de la sensibilisation sur les exigences du PGMO auprès de tous les acteurs du projet.
		Responsable du suivi des performances des acteurs du projet.
2	<b>Entreprises en charge des divers travaux</b>	Responsable du respect de la législation et réglementation du travail en vigueur sur le chantier de construction.
		Identification des dangers et évaluation des risques de toutes les activités, courantes et non courantes avant le début des travaux et qui doit couvrir tous les risques inhérents associés au chantier de construction.
		Développement d'un Plan de Gestion Environnementale et Sociale de Chantier (PGES-Chantier) concrétisant la mise en œuvre des mesures de SST sur le chantier.

N°	Acteurs impliqués	Responsabilités clés pour le Projet
		<p>Responsable de la mobilisation et de la gestion des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p> <p>Responsable de la SST des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p> <p>Élaboration de protocoles afin d'intervenir en cas d'accident du travail.</p> <p>Responsable du traitement des plaintes des travailleurs contractuels et de leur résolution.</p> <p>Responsable de l'inclusion des procédures de gestion de la main d'œuvre dans les appels d'offre et les documents contractuels et de la définition des rôles et responsabilités pour chaque sous-traitant et tâcheron impliqué dans le projet.</p> <p>Responsable de la diffusion du PGMO et de la sensibilisation sur les exigences du PGMO auprès de tous les sous-traitants et tâcherons et des travailleurs contractuels.</p> <p>Responsable du suivi des performances des sous-traitants et tâcherons.</p>
3	<b>Entreprises en charge du contrôle et de la surveillance des travaux</b>	<p>Responsable du respect de la législation et réglementation du travail en vigueur pour ses activités.</p> <p>Responsable de l'embauche et de la gestion des travailleurs contractuels pour la supervision de chantier.</p> <p>Responsable de la SST des travailleurs contractuels mobilisés pour la supervision de chantier.</p> <p>Responsable de la diffusion des exigences du PGMO et sensibilisation auprès des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p> <p>Responsable du traitement des plaintes ou réclamations des travailleurs contractuels sous sa responsabilité et de leur résolution.</p> <p>Responsable du suivi du respect de la législation et réglementation sur la santé sécurité sur le chantier.</p> <p>Élaboration des mesures correctives en cas de non-conformités avec les mesures du PGMO.</p>
4	<b>Sous-traitants éventuels des Entreprises en charge des divers travaux</b>	<p>Responsable du respect de la législation et réglementation du travail en vigueur pour ses activités.</p> <p>Responsable de la mobilisation et de la gestion des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p> <p>Responsable de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p> <p>Responsable du traitement des plaintes ou réclamations des travailleurs contractuels sous sa responsabilité et de leur résolution.</p> <p>Responsable de la diffusion des exigences du PGMO et sensibilisation auprès des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p>
5	<b>Consultants et enquêteurs en charge de diverses études dans le cadre du projet</b>	<p>Responsable du respect de la législation et réglementation du travail en vigueur pour ses activités.</p> <p>Responsable de la mobilisation et de la gestion des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p> <p>Responsable de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.</p> <p>Responsable du traitement des plaintes ou réclamations des travailleurs contractuels sous sa responsabilité et de leur résolution.</p>

N°	Acteurs impliqués	Responsabilités clés pour le Projet
		Responsable de la diffusion des exigences du PGMO et sensibilisation auprès des travailleurs contractuels sous sa responsabilité.

## 5- Politiques et procédures

### 5.1- Politiques

L'UIGP du Projet WACA Plus Bénin élaborera les politiques suivantes afin de gérer les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail :

- Un Code de conduite (Annexe 2).
- Un Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS (Annexe 3).
- Un Règlement intérieur de travail tel qu'exigé par le Code du travail (Annexe 4).

Les travailleurs directs recevront le Code de conduite (Annexe 2), le Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS (Annexe 3), le Règlement intérieur de travail (Annexe 4). Les travailleurs directs signeront une preuve de réception de ces documents.

L'UIGP du projet WACA Plus Bénin s'assurera que tous les travailleurs contractuels et communautaires signent également le Code de conduite.

### 5.2- Procédures

Les procédures de ce PGMO ont trois objectifs :

- le bien être des travailleurs et leur protection.
- la conformité avec la législation nationale et les exigences de la NES n°2 sur les conditions de travail et le droit des travailleurs.
- la prévention des risques qui peuvent affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

L'ensemble des procédures décrites s'applique à l'UIGP du projet WACA Plus Bénin qui les mettra en œuvre et s'assurera du respect de la réglementation du travail en vigueur et du PGMO au sein de son organisation. De plus, l'UIGP s'assurera que les entreprises, les sous-traitants et tâcherons, les consultants, les enquêteurs de terrain et tous autres prestataires qui mobiliseront des travailleurs contractuels mettent également en œuvre ces procédures. A cette fin, l'UIGP inclura, dans les appels d'offre et clauses contractuelles, les procédures applicables en conformité avec la législation du pays. L'UIGP du projet WACA Plus Bénin procédera également à la vérification de la conformité de leurs activités à travers des audits impromptus, la surveillance de chantier et le contrôle des preuves documentées (telles que les contrats des travailleurs).

#### 5.2.1- Procédures pour la gestion des conditions de travail

Pour chacune de ces procédures, conformément au Code du travail et à la NES n°2, toute distinction ou préférence fondée sur une raison telle que le sexe, l'âge, l'origine ou l'ethnie, la religion, l'opinion politique et religieuse, statut social, l'appartenance ou la non-appartenance

à un syndicat et l'activité syndicale, le statut sérologique et le handicap sera considérée comme discriminatoire.

La liberté syndicale est le droit des travailleurs de créer librement les organisations de leur choix afin de défendre leurs intérêts professionnels. Le projet WACA Plus Bénin favorisera la libre association de ses travailleurs. Conformément au Code du travail, le fait de faire partie d'une structure ou activité syndicale ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

#### **5.2.1.1. Procédures d'embauche de la main d'œuvre**

Concernant l'embauche de travailleurs directs et contractuels, l'UIGP du Projet WACA Plus Bénin et les tierces parties qui mobiliseront de la main d'œuvre pour le projet doivent respecter, au minimum, les directives suivantes :

1. Utilisation d'un langage inclusif dans les offres d'emploi, afin qu'il n'y ait pas d'exclusions en raison du sexe, de l'origine ou l'ethnie, de l'âge, de la condition physique ou toute autre forme de discrimination telle que définie dans le Code du travail. Les méthodes de diffusion des offres d'emploi devront promouvoir l'emploi des femmes.
2. Établissement des politiques de rémunération exemptes de discrimination telle que définie dans le Code du travail avec l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.
3. Ne pas restreindre les possibilités d'emploi ou le maintien des femmes dans l'emploi pour des raisons de congés maternités.
4. Ne pas associer les emplois ou les activités professionnelles à des stéréotypes liés au sexe ou à l'origine, l'ethnie du travailleur.

Lors du processus de sélection, les candidats soumettront entre autres les documents suivants :

1. Copie de pièce d'identité nationale ou titre de séjour (pour les travailleurs étrangers).
2. Copie des diplômes ou certificats d'étude.
3. Certificat de travail (le cas échéant).
4. Selon le type de fonction, un certificat de bonne vie et mœurs de la police (ou équivalent).

Enfin, la confidentialité des informations et documents fournis par le travailleur, qu'ils soient personnels, familiaux, sanitaires, économiques, sexuels, religieux ou de toute nature sera garantie.

#### **5.2.1.2. Procédures pour l'établissement des contrats**

Des contrats écrits seront établis pour tous les travailleurs directs et contractuels embauchés. Les contrats comporteront les mentions suivantes (Note d'Orientation 10.2 de la NES n°2) :

- la date et le lieu d'établissement du contrat.
- les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur.
- les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession.
- la nature et la durée du contrat<sup>2</sup>. La date de prise de fonctions.
- les heures et horaires de travail, les temps de pause et les congés.
- les règles en matière d'heures supplémentaires et de rémunération de celles-ci.
- les niveaux et les règles de calcul des salaires, traitements et autres prestations, y compris les règles concernant la périodicité des paiements et déductions.

---

<sup>2</sup> Dans le Code du travail, les contrats de travail sont de 2 types : contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée.

- l'emploi que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise.
- le lieu de travail principal et les possibles déplacements.
- le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les autres avantages.
- les dispositions relatives au logement et à l'hébergement et concernant la restauration et les paiements requis, le cas échéant.
- les régimes de retraite et d'autres dispositifs de protection sociale et médicale applicables au travailleur.
- la durée du préavis de cessation d'emploi que le travailleur est censé donner et recevoir.
- la référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeurs et travailleurs.
- une référence au Mécanisme de gestion des plaintes et au Code de conduite.
- Éventuellement, les clauses particulières convenues entre les parties.

Une fois la signature des contrats de travail formalisée, l'UIGP du Projet WACA Plus Bénin et tous les acteurs du projet qui emploieront de la main d'œuvre entameront les procédures administratives en matière de travail telles que les obligations de déclaration et d'immatriculation des employés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ainsi qu'à l'Agence Nationale de la Protection Sociale (ANPS) (qui remplace depuis 2022 l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie). L'employeur est tenu de déclarer le travailleur à la caisse de sécurité sociale dès le premier jour de son recrutement (art.59) ou toute autre structure d'assurance maladie. Enfin, les employeurs tiendront constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre des travailleurs appelé « registre d'employeur » (art.285 du Code du travail). Les employeurs fourniront, chaque année, une déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'ils utilisent (art.282 du Code du travail).

Dans le cas des entrepreneurs, des sous-traitants et tâcherons et consultants du projet, l'UIGP du WACA Plus Bénin veillera et supervisera le respect des obligations de travail en faveur des travailleurs, de manière indépendante et sans préjudice des obligations individuelles qui leur correspondent notamment au niveau de l'immatriculation et des cotisations à la CNSS et à l'ANPS des travailleurs et de la couverture obligatoire de l'Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (ARCH) pour les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs.

Tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail, sans distinction de sexe, de nationalité ou d'origine lorsqu'ils sont employés à titre principal sur le territoire national sont assujettis au régime général de sécurité sociale (art.4).

### **5.2.1.3. Modalités pour le respect des bonnes conditions de travail**

L'UIGP du WACA Plus Bénin s'engage à respecter les dispositions suivantes en matière de conditions de travail. L'UIGP du WACA Plus Bénin procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

1. **Période d'essai à l'embauche.** La période d'essai à l'embauche respectera les dispositions du Code du travail (art.21).
2. **Temps normal de travail et heures supplémentaires.** Dans tous les établissements soumis au Code du travail, 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 40 heures par semaine (art.142). Les heures supplémentaires peuvent être imposées aux travailleurs, sous réserve de communication à l'inspection du travail, dans la limite des 240 heures par année. Pour les travailleurs en CDD, cette limite est réduite

proportionnellement au temps du CDD (art.145). Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour (art.146). En ce qui concerne les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, les heures de travail sont adaptées à l'âge selon les exigences du Chapitre 7.

3. **Travail de nuit.** Les exigences du Code du travail seront respectées. La période de travail de nuit concerne tout travail effectué dans la période de 8 heures consécutives comprises entre 21 heures et 5 heures. Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le travail de nuit entre 05h00 et après 21h00 est interdit.
4. **Repos hebdomadaire, jours fériés et congés payés.** Les exigences du Code du travail seront respectées. Le repos hebdomadaire est obligatoire, il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives, il a lieu en principe le dimanche (art.156). 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 (art.158). En cas d'événement familial (mariage, décès, baptême, déménagement) 10 jours annuel de permissions exceptionnelles sont accordés au travailleur (art.159). Les modalités pour les congés de maternité telles que présentées dans le Code du travail seront respectées. En ce qui concerne les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, les repos hebdomadaires sont adaptés à l'âge selon les exigences du Chapitre 7 portant sur l'âge minimum de travail et à l'admission à l'emploi.
5. **Salaire et rémunération.** Le salaire ne sera pas inférieur au SMIG. Les majorations pour les heures supplémentaires sont fixées par convention collective, ou en absence de convention, par le Code du travail article 147. L'article 147 distingue les heures supplémentaire de jour et de nuit. La Convention collective générale du travail présente les majorations pour les heures supplémentaires, les heures de nuit et les heures travaillées les dimanches et jours fériés (art.66). Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée à l'heure, et un mois pour les travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois (art.221). Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire (art.222). Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur au moment du paiement soit un bulletin de paie individuel (art.224). Le bulletin de paie doit contenir les éléments présentés à l'article 3 de l'Arrêté n°155/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 12 juin 2003 fixant la contexture de bulletin de paie individuel.
6. **Un délégué du personnel** sera désigné parmi et par les travailleurs pour chaque entreprise peu importe sa taille. Sa mission sera conforme à l'article 109 du Code du travail.
7. **Lutte contre le harcèlement moral et sexuel.**
  - a. Prévention : des formations de sensibilisation sur le harcèlement seront dispensées aux travailleurs en les informant sur les exigences du Code de conduite (Annexe 2), sur les définitions des termes harcèlement moral et harcèlement sexuel.
  - b. Sanctions et protection des victimes. Les sanctions contre le travailleur fautif seront établies en fonction de la gravité et en conformité avec le Code du travail et la Convention collective générale du travail à l'article 17. Ces sanctions ne dispenseront pas les travailleurs responsables d'éventuelles sanctions pénales.
8. **Lutte contre le travail interdit aux enfants.**
  - a. Prévention : des formations et sensibilisation sur le travail autorisé et le travail interdit aux enfants, et les pires formes de travail des enfants.
  - b. Suivi et identification : un plan de suivi et de supervision et des procédures de contrôle vise à garantir que les enfants qui sont engagés pour accomplir des tâches pour la mise en œuvre du projet, ont atteint l'âge minimum et que les conditions de travail établis pour les différents âges sont respectées.
  - c. Protection de l'enfance : Tous cas de violence, exploitation et abus des enfants engagés dans la mise en œuvre de tâches dans le cadre du projet seront suivis selon une procédure de protection de l'enfance qui sera établie.

#### 5.2.1.4. Procédures en cas de cessation de la relation de travail

Pour cette procédure, les dispositions du Code du travail seront mises en œuvre. L’UIGP du WACA Plus Bénin s’engage à respecter les dispositions suivantes en cas de cessation de la relation de travail. L’UIGP procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

1. Durant la période d’essai, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l’une ou l’autre des parties puisse prétendre à des indemnités (art. 24 et 43 du Code du travail).
2. En cas de démission ou de départ volontaire, le travailleur doit le communiquer par écrit et respecter les délais de préavis fixés à l’article 53 du Code du travail.
3. Le licenciement ne peut intervenir que pour un motif légitime (art.28 de la Loi n°2017-05 du 29 août 2017).
4. En cas de licenciement pour motif personnel, l’employeur doit notifier au travailleur sa décision par écrit dans une lettre de licenciement et informer l’inspection du travail (art.46 du Code du travail).
5. La rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l’appréciation de la juridiction compétente concernant la gravité de la faute (art.55 du Code du travail).
6. Durant la période de préavis de licenciement, en vue de la recherche d’un autre emploi, le travailleur bénéficiera de deux jours de liberté par semaine, pris à son choix globalement ou heure par heure, payés à plein salaire. Le travailleur n’est pas obligé de respecter ce délai de préavis en cas de licenciement (art.54 du Code du travail)
7. Lorsque c’est applicable, les indemnités de fin de contrat seront payées conformément à la Convention collective générale du travail applicable aux entreprises relevant du secteur privé et para-public en République du Bénin.

#### **5.2.1.5. Suivi de l’application des procédures de gestion de la main d’œuvre par les prestataires et fournisseurs**

L’UIGP veillera à ce que tous les prestataires / fournisseurs soient des entités légalement constituées et fiables et aient mis au point 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.

Selon 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 », toute personne physique ou morale désirant faire du placement et servir d’intermédiaire en matière de recrutement de la main-d’œuvre doit s’enregistrer au bureau d’emploi et de placement auprès des services compétents du ministère en charge du travail (art.4).

L’UIGP s’assurera que toutes les entreprises et leurs travailleurs en poste ou embauchés soient immatriculés à la CNSS et à l’ANPS et à l’Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (ARCH) pour les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs.

Enfin, dans la mesure du possible, lors des passations de marché avec des entreprises qui mobiliseront et embaucheront des travailleurs contractuels, l’UIGP suivra les recommandations de la Note d’Orientation 31.1 afin de vérifier les aspects suivants :

- L’information tenue dans des registres publics, par exemple des registres de sociétés et des documents publics relatifs aux violations de la législation du travail en vigueur, y compris des rapports émanant d’Inspections du travail et d’autres organes de contrôle.
- Des licences, des immatriculations, des permis et des agréments d’entreprises.
- Des documents relatifs à un système de gestion de la main-d’œuvre, y compris en matière de SST.
- L’identification des membres du personnel chargés de la gestion, la sécurité et la santé de la main-d’œuvre, ainsi que leurs qualifications et certifications.
- Les certifications/licences/formations reçues par les travailleurs pour remplir les fonctions requises.

- Les statistiques de violations des règles de sécurité et de santé, et les mesures prises pour y remédier.
- Les statistiques d'accidents et de décès et les notifications aux autorités.
- Les états de salaire des travailleurs, y compris les heures travaillées et les salaires perçus.
- L'identification des membres du comité de santé sécurité (CSST) et les comptes rendus de leurs réunions.
- Des copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs, incluant des dispositions et des clauses conformes aux exigences de la NES n°2.

### **5.2.2- Procédures de gestion de la santé sécurité**

L'UIGP assurera le respect de la réglementation sur la Santé Sécurité au Travail (SST) en vigueur et du PGMO au sein de son organisation et auprès des travailleurs du projet qu'elle engagera directement.

L'UIGP établira des rapports trimestriels à la Banque mondiale sur la mise en œuvre du PGMO et sur la gestion des risques identifiés. De même, elle signalera à la Banque mondiale et à l'Inspection du travail dans les 24 heures tout décès ou accident grave en lien avec les activités du projet.

L'UIGP mettra en œuvre et procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

#### **5.2.2.1. Formation SST**

Une formation sur la SST sera dispensée à tous les travailleurs (nouvellement embauchés ou en poste), telle qu'exigée par le Code du travail.

#### **5.2.2.2. Mesures de prévention pour la SST sur le lieu de travail**

Des mesures préventives seront développées pour les risques inhérents au type de travail. Ces mesures comprennent :

- Fourniture d'installations, d'équipement de travail, d'engins et machines et véhicules motorisés (motos ou voitures) en bon état de fonctionnement et qui ne mettent pas en danger la vie ou l'intégrité physique des travailleurs.
- Fourniture de matériel de travail de bureau nécessaire et adéquat, ainsi que les réseaux de communication pour l'exécution des fonctions, tels que la connexion et l'accès à Internet, les réseaux de téléphonie, les équipements et les machines, les fournitures de bureau et les outils de sécurité pour l'exécution des tâches des travailleurs.
- Fournitures de services de santé au travail et des visites médicales d'embauche et examens périodiques en conformité avec les exigences de l'Arrêté interministériel n°31/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 2 novembre 1999 Portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail.
- Fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle adaptés aux risques inhérents du travail.
- Identification des dangers et évaluation des risques qui porte sur toutes les activités, courantes et non courantes sur le chantier, les lieux de travail et dans les bureaux. Sur le chantier, cette identification doit être faite par l'UIGP et les différentes missions de contrôle avant le début des travaux.

L'UIGP et les entreprises sur le chantier se conformeront à tous les décrets qui déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et

entreprises assujettis au Code du travail notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, l'eau potable, les toilettes, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le bruit et les vibrations ; et les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

#### **5.2.2.3. Comité de SST**

Un Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) sera créé par toute entreprise et par l'UIGP qui emploieront au moins 30 salariés (en conformité avec l'article 187 du Code du travail). Si l'UIGP ou une entreprise emploiera moins de 30 salariés, les fonctions du CSST seront tenues par le délégué du personnel et, dans le cas de chantiers, un CSST intra-entreprise sera mis en place. Les fonctions du CSST seront conformes au Code du travail.

#### **5.2.2.4. Collaboration avec l'ensemble des entreprises, sous-traitants et tâcherons pour l'élaboration d'approche commune en SST**

Toutes les parties qui emploieront ou mobiliseront des travailleurs sur les chantiers de construction mettront en œuvre les procédures de gestion de la SST communes afin de maintenir un cadre de travail sécurisé et collaboreront activement avec l'ensemble des travailleurs du projet et les consulteront pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectifs de fournir des informations aux travailleurs du projet, de les former à la SST et de leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle (EPI).

Cette obligation doit se répercuter dans les appels d'offre et contrats des entreprises.

#### **5.2.2.5. Signalisation des dangers et risques**

En conformité avec le Code du travail, les travailleurs seront encouragés à signaler immédiatement à l'UIGP et au CSST ou délégué du personnel toute situation de travail dangereuse qui peut entraîner des accidents graves et immédiats pour la vie ou la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de prévention des risques SST. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ou autre forme de représailles ne sera prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se retireront d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (art.185).

Tout danger grave et imminent sera mentionné sur un registre spécifique par le CSST ou le délégué du personnel et entraînera des adaptations des méthodes de travail sur le lieu du travail.

#### **5.2.2.6. Dispositifs d'intervention en cas d'urgence**

Les numéros de téléphone des services d'urgence seront affichés sur les chantiers, les lieux et les bureaux qui abritent des travailleurs afin de permettre l'intervention rapide des secours. Ils seront également indiqués dans le Règlement intérieur de l'entreprise (Annexe 4).

- Ambulances et hôpital les plus proches / Assistance médicale: +229 21 30 17 69: ou +229 21 30 06 56
- Pompiers : 118
- Police : 117
- Inspection du travail de la région concernée par le projet : [travail.gouv.bj](http://travail.gouv.bj)

#### **5.2.6.7. Suivi des accidents, incidents et quasi-accidents**

À travers le PGMO, l'UIGP assurera le suivi de l'ensemble des acteurs du projet sur les questions de SST. Pour ce faire :

- Les rapports de chantier *des entreprises en charge des travaux* et/ou du contrôle et de la surveillance des travaux, comprendront un volet SST où les statistiques sur les accidents, incidents et quasi-accidents seront enregistrées.
- L'UIGP tiendra également un registre de statistiques sur les accidents, incidents et quasi-accidents sur les lieux de travail sur lesquels elle mobilisera des travailleurs directs ou contractuels.

Ces statistiques comprendront également tous les accidents du travail et de maladies professionnelles ayant entraîné des arrêts de travail et déclarés à la CNSS. Tout accident grave ou mortel sera immédiatement notifié aux autorités compétentes, à l'UIGP et à la Banque mondiale.

L'UIGP effectuera également des audits impromptus afin de vérifier si les exigences de ce PGMO, notamment en ce qui a trait à la SST, sont respectées par tous les intervenants. En cas de non-conformités, l'UIGP de concert *avec le les prestataires ou acteurs concernés en imposeront des mesures correctives.*

Le suivi de chantier des accidents, incidents et quasi-incident suivra les recommandations de la section 2.9 Suivi des Directives générales du Groupe de la Banque Mondiale environnementales, sanitaires et sécuritaires générales, 2.0 Hygiène et sécurité au travail.

## 6- Age minimum de travail et d'admission à l'emploi

La présente section aborde l'âge minimum à l'emploi.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail (art. 166) retient l'âge de 14 ans comme l'âge minimum pour l'admission à un emploi à condition que l'enfant ait fini au moins la scolarisation obligatoire, jusqu' à la fin du cycle primaire.

Pour les jeunes travailleurs entre 14 et 18 ans les conditions suivantes s'appliquent

1. Pas de travail avant 05h00 et après 21h00
2. Le travail effectué ne doit pas dépasser quatre (04) heures par jour sans repos.
3. Dans une journée de travail, les enfants ont droit à une période de repos, de pause d'une durée minimale de douze heures consécutives, y compris la période de nuit.
4. Les enfants ont également droit à des périodes de repos, des pauses et des horaires de travail qui n'excèdent pas la durée maximale fixée par le Code du travail.
5. Le jeune travailleur a droit à au moins 30 jours de congé par an.
6. Le travail ne se déroule pas dans un environnement dangereux ou avec des matières dangereuses ou ne figure pas sur une liste de travaux dangereux interdits
7. Une autorisation parentale.

En conformité avec le Code du travail, l'UIGP tiendra un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées avec l'indication des dates de naissance (art.167) dans son « registre d'employeur ». L'UGP vérifiera l'âge des candidats à l'emploi sur la base de documents d'identification officiel, par le biais d'un certificat de naissance ou une carte d'identité officielle et, en l'absence d'un tel document, par une méthode qui utilise au moins deux sources différentes. Cette pratique s'applique aussi bien aux travailleurs directs, travailleurs contractuels, fournisseurs principaux et travailleurs communautaires.

Concernant le travail effectué par des tiers, l'UIGP exigera, à travers les clauses contractuelles, que tous les intervenants sur le projet respectent l'âge minimal, les conditions spécifiques de travail pour les enfants de moins de 18 ans spécifiées ci-dessus, ainsi que les dispositions suivantes :

**A. Interdiction du travail de personnes mineures sur les chantiers de construction.** Étant donné les conditions parfois dangereuses sur les chantiers de construction, aucun travailleur de moins de 18 ans ne sera embauché ou mobilisé directement ou indirectement pour y travailler car ces travaux sont susceptibles de nuire à la santé et sécurité des personnes mineures. Cette exigence est conforme avec l'article 4 de la Loi n°2006-04 du 05 avril 2006 portant conditions de déplacement des mineurs et répression de la traite d'enfants en République du Bénin. Cette interdiction concerne également les apprentis. Les travailleurs mineurs déjà en poste dans des entreprises, au niveau de l'ingénieur de supervision, des sous-traitants et des tâcherons et consultants ne seront pas autorisés à travailler sur les chantiers du projet WACA Plus Bénin.

**B. Vérification de l'âge légal.** La vérification de l'âge légal des travailleurs est obligatoire préalablement à l'embauche pour tous les intervenants (entreprises, ingénieurs de supervision, sous-traitants et tâcherons, consultants). L'âge légal des candidats à un poste sera attesté par la présentation d'une carte d'identification personnelle, une carte nationale d'identité, un acte de naissance, ou un autre document émis par la collectivité attestant l'âge du postulant.

**C. Registre des travailleurs.** Tous les intervenants sur le projet tiendront à jour le « registre d'employeur » et le transmettront régulièrement à l'UIGP. En conformité avec les obligations de l'Arrêté n°470/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT fixant le modèle et le contenu du registre d'employeur, ce registre indiquera les dates de naissance de tous les travailleurs.

**D. Audits des chantiers des fournisseurs principaux et procédure en cas de découverte de travailleurs mineurs qui sont engagés dans du travail interdit aux enfants ou de travail forcé.** L'UIGP mettra en place un système d'audit et de contrôle inopiné auprès des sous-traitants et fournisseurs principaux. Si des cas de travail d'enfants dans des activités interdites ou de travail forcé sont constés parmi les employés des fournisseurs principaux ou des entreprises en charge des travaux, l'UIGP exigera des mesures correctives immédiates ou procédera, si nécessaire, au remplacement du fournisseur en cause.

Par ailleurs, dans le but de prévenir les risques liés au travail des enfants, l'UIGP et les Entreprises intégreront des clauses spécifiques dans les bons de commande et les contrats de prestation/travaux.

## 7- Gestion des entreprises, sous-traitants et fournisseurs principaux

Les entreprises et consultants seront choisis au moyen d'appels d'offres publics.

L'UIGP a la responsabilité de la conformité du PGMO et s'assurera que les responsabilités qui incombent aux autres acteurs du projet (entreprises, sous-traitants et tâcherons de l'entreprise principale et consultants) soient transférées à travers l'inclusion de clauses spécifiques lors des appels d'offre et lors de l'établissement des contrats afin que les entreprises soumissionnaires connaissent les attentes du projet avant leur implication. Des sanctions seront intégrées dans les contrats pour les non-conformités avec ce PGMO.

L'UIGP évaluera les performances des entreprises, sous-traitants, tâcherons, fournisseurs principaux et consultants de la manière suivante :

- Une identification complète de tous les intervenants sur les chantiers de construction et autres lieux d'intervention du projet et la tenue d'un registre des entreprises et de leurs sous-traitants.
- La sensibilisation sur le PGMO et son fonctionnement préalable à la mobilisation de chantier et à la mise en œuvre du projet.
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures de SST.
- Des audits impromptus seule ou de concert avec l'Inspection du travail.
- La surveillance régulière des chantiers et autres lieux d'intervention du projet et le suivi des non-conformités en lien avec le présent PGMO.
- Le contrôle des registres d'employeur.
- Le suivi du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

L'UIGP définira également son rôle de supervision et d'audit des intervenants du projet dans les contrats, dans le respect de la législation nationale.

## 8- Travailleurs communautaires

Dans le cadre du projet, la mobilisation et l'engagement des travailleurs communautaires devront se faire sur une base volontaire et justifier par des accords individuels ou communautaires.

### ***8.1- Accords conclus avec les travailleurs communautaires***

Les travailleurs communautaires qui seront impliqués le feront sur une base volontaire (de leur plein gré). Une attestation sera signée par chaque travailleur afin de démontrer le caractère volontaire du travail. Dans le cas où un enfant de moins de 18 ans sera engagé dans du travail communautaire, un parent ou un représentant légal doit signer une autorisation parentale.

Les accords couvriront les aspects suivants :

1. Activités spécifiques des travailleurs communautaires : les communautés seront mobilisées pour participer à tous travaux permettant de protéger les forêts de mangroves et autres écosystèmes tout en leur assurant les moyens d'exploiter les produits non ligneux et d'autres ressources naturelles sans pour autant porter atteinte aux écosystèmes. Il s'agit des activités de plantation, de reboisement, surveillance, etc.
2. Conditions de mobilisation des travailleurs communautaires : les travailleurs communautaires seront recrutés suivants des critères simples de compétences et sans discrimination aucune. Le Projet procédera au paiement conformément aux dispositions prévues dans les conventions / accords signés par les parties.
3. Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs communautaires : le mécanisme de gestion des plaintes sera vulgarisé à tous les travailleurs et leur permettra d'y faire recours en temps de besoin sans intermédiaire ni entrave, tout en leur assurant une certaine confidentialité et une meilleure réactivité.
4. L'UIGP fournira les équipements de protection individuelle suivants : l'UIGP devra prendre les dispositions pour fournir au moins des gants, bottes et cache-nez aux travailleurs communautaires afin de les protéger dans leurs activités.
5. L'UIGP formera les travailleurs communautaires sur la SST et autres thèmes du PGMO (dont la VBG et l'EAS).

## 9- Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

### 9.1- *Principes et champs d'action*

L'UIGP mettra en œuvre et diffusera le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) des travailleurs. Ce MGP-travailleur est une procédure interne, rapide, à l'amiable, transparente, gratuite et sans rétribution permettant aux travailleurs de formuler des plaintes, des réclamations, des suggestions ou de dénoncer des situations de danger pour leur santé et sécurité. Le MGP-travailleur couvre tout type de plainte liée aux conditions de travail incluant le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel, la santé-sécurité au travail, le paiement des salaires, les conflits entre travailleurs, les conflits avec les employeurs, engagement d'un travailleur trop jeune, dans du travail dangereux, ou dans des conditions de travail non-adapté à son âge (travail interdit aux enfants), etc.

Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du PGMO est destiné exclusivement aux travailleurs.

Ce mécanisme sera également intégré dans la gestion de chantier et des autres lieux d'intervention du projet et mis en œuvre pour les travailleurs contractuels par l'entreprise principale de construction, la mission de contrôle, les sous-traitants et tâcherons et consultants. L'entreprise principale de construction (mandataire du contrat de travaux de chantier) intégrera ce MGP-travailleur dans son PGES-chantier. L'entreprise de construction principale inclura, dans les appels d'offre et contrats avec les sous-traitants, tâcherons et fournisseurs, des clauses qui obligent ces tierces-parties à mettre en place un MGP basé sur les mêmes principes et le même fonctionnement. Si ces tierces-parties ne mettent pas en place de MGP, le MGP de l'entreprise de construction s'étendra à leurs travailleurs.

Ce mécanisme ne remplace pas d'éventuels mécanismes déjà en place et créés à travers une convention collective. Dans le cas où un mécanisme de gestion existe à travers une convention collective, ce MGP-travailleur viendra le compléter notamment concernant l'enregistrement et le suivi des plaintes et les actions correctives à mettre en œuvre.

### 9.2- *Fonctionnement du MGP-travailleur*

Le fonctionnement du MGP-travailleur est le suivant :

#### **1. Diffusion du MGP à tous les travailleurs**

Le MGP-travailleur sera diffusé auprès de tous les travailleurs afin qu'ils soient au courant de son existence et de son fonctionnement. Lors du démarrage du projet, l'UIGP réalisera des séances de sensibilisation auprès de tous les travailleurs. Des posters décrivant la procédure seront réalisés et affichés dans les bureaux de l'UIGP et des entreprises. Tout nouveau travailleur direct sera informé par le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UIGP.

Le MGP-travailleur et son fonctionnement seront présentés à travers une formation dispensée à tout nouveau prestataire. Chaque entreprise prestataire devra mettre en place le dispositif de collecte et traitement conformément au MGP et informer tout travailleur embauché ou mobilisé dans la langue appropriée.

#### **2. Réception et enregistrement de la plainte**

Les canaux de réception des plaintes seront les suivants :

- Téléphone : un numéro vert devra être établi et mis à la disposition des travailleurs,
- WhatsApp : un numéro whatsapp sera établi en lien avec le numéro vert ou celui de l'UIGP pour faciliter l'accès au MGP à tout travailleur se trouvant dans le besoin,
- Messagerie électronique : au mail du projet ou au spécialiste sauvegarde social
- Pour les travailleurs directs : directement au spécialiste sauvegarde sociale du projet
- Pour les travailleurs contractuels : en présentiel auprès du point focal de sa structure

- En présentiel auprès du chef de chantier, du délégué syndical ou du délégué du personnel : .
- En présentiel auprès de la mission de contrôle.
- En présentiel auprès de l'UIGP (Spécialiste sauvegarde sociale) pour les projets qui n'ont pas de chantier.
- Dans tous les cas, la plainte sera transmise au spécialiste sauvegarde sociale pour enregistrement dans un registre de suivi.

La méthode pour la réception des plaintes permettra aux travailleurs de déposer des plaintes anonymes s'ils le désirent.

L'enregistrement de la plainte dans un registre permettant le suivi du MGP sera fait par le spécialiste sauvegarde sociale à l'UIGP.

### **3a. Évaluation et traitement à l'amiable**

Après réception de la plainte, le spécialiste sauvegarde sociale à l'UIGP évaluera la plainte puis communiquera avec le responsable de l'entreprise, le responsable , le chef de chantier ou le chef de mission et l'ingénieur de supervision (le cas échéant) ou autre acteur concerné, en vue d'élaborer une réponse et l'action corrective.

En fonction de sa nature, la plainte émise peut être rapidement résolue par le responsable de l'entreprise, le chef de chantier, l'ingénieur de supervision ou le chef de mission. Les cas de plaintes associées à la SST et au harcèlement sexuel seront immédiatement pris en charge par le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UIGP en collaboration avec son homologue en charge de l'environnement.

La résolution de la plainte sera enregistrée par l'UIGP dans un registre permettant le suivi du MGP jusqu'à la clôture. L'acceptation ou le rejet de la solution issue du processus de résolution par le plaignant sera aussi documenté dans le registre.

Le succès des actions et/ou réponses permettra de tirer des conclusions et, si nécessaire, d'adapter le MGP-travailleur et de développer de nouvelles procédures spécifiques.

Les personnes en charge de la gestion des plaintes devront également s'assurer de la confidentialité de la gestion des plaintes.

### **3b. Procédure légale**

En cas de non satisfaction par l'une ou l'autre des parties, la procédure légale à suivre est présentée dans le Code du travail.

- Tout différent individuel du travail est soumis, avant toute saisine du tribunal du travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable (art. 238).
- L'inspecteur du travail cherche à concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, la réglementation, les Conventions collectives, les accords collectifs d'établissement et le contrat individuel de travail (art. 238).
- En cas d'échec de la tentative de règlement amiable par l'inspection du travail, une action peut être introduite devant le tribunal du Travail (art.240).

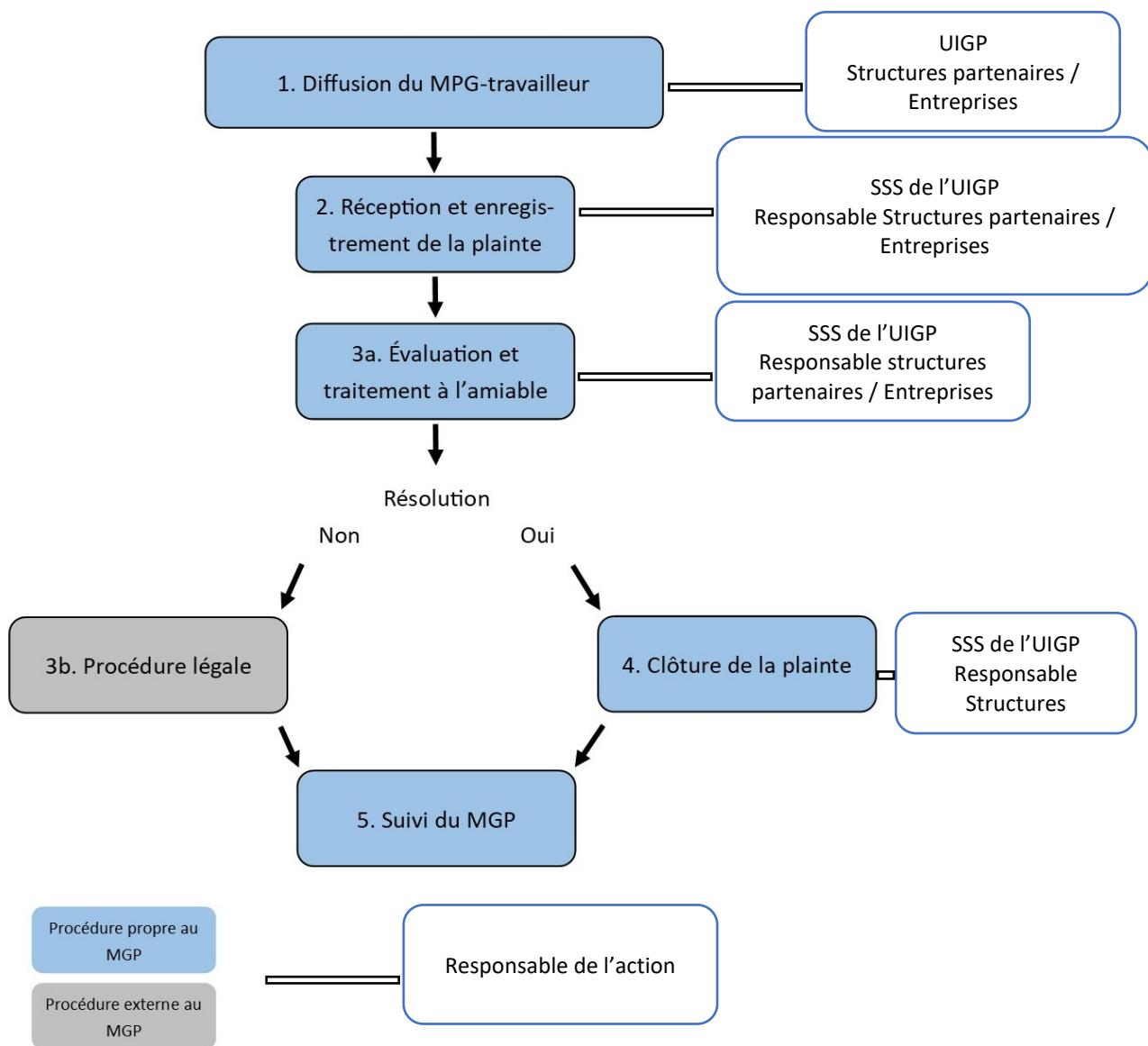
### **4. Clôture de la plainte**

La plainte sera clôturée en cas de résolution à l'amiable, une fiche de clôture sera remplie à cet effet. En cas de procédure légale, le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UIGP réalisera un suivi régulier des avancées et conclusions.

### **5. Suivi du MGP**

L'UIGP est responsable du suivi de la résolution des plaintes et du maintien de statistiques sur le nombre de plaintes reçues, résolues à l'amiable et le nombre de plaintes qui ont requis une procédure légale ainsi que les délais moyens de traitement des plaintes.

L'illustration suivante schématise le MGP-travailleur.



**Figure 1 :** Représentation schématique du fonctionnement du PGMO

Tout travailleur peut, s'il le désire, déposer directement une plainte auprès de l'inspection du travail (3b. Procédure légale) sans passer par le MGP-travailleur.

### 9.3- Procédure particulière en cas de travail interdit aux enfants

Dans des cas qui impliquent les enfants de moins de 18 ans, un cas de travail interdit aux enfants peut être signalé par l'enfant lui-même mais aussi par un autre représentant qui se plaint de la part de l'enfant, tels qu'un parent ou un représentant légal ou une autre personne de confiance, choisi par l'enfant.

La gestion d'une plainte qui implique un enfant dépend des spécificités du cas. Si un cas est signalé aux mécanismes de gestion de plaintes, une première analyse de la situation se fera afin de définir la procédure à suivre par la suite. Le mécanisme de plainte va devoir différentier entre les procédures à suivre selon la typologie de cas comme suit :

**Type A - les enfants qui ont atteint l'âge minimum de travail et d'admission à un emploi (14 ans) et qui ont terminé leur scolarisation obligatoire** : les présentes procédures autorisent le travail des enfants de plus de 14 ans d'âge. Mais ces enfants doivent travailler dans des conditions strictes définies ainsi qu'il suit :

1. Pas de travail avant 05h00 et après 21h00
2. Le travail effectué ne doit pas dépasser quatre (04) heures par jour sans repos.
3. Dans une journée de travail, les enfants ont droit à une période de repos, de pause d'une durée minimale de douze heures consécutives, y compris la période de nuit.
4. Les enfants ont également droit à des périodes de repos, des pauses et des horaires de travail qui n'excèdent pas la durée maximale fixée par le Code du travail.
5. Le jeune travailleur a droit d'au moins 30 jours de congé par an.
6. Le travail ne se déroule pas dans un environnement dangereux ou avec des matières dangereuses ou ne figure pas sur une liste de travaux dangereux interdits
7. Une autorisation parentale.

Lorsque l'une ou l'autre de ces conditions ne sont pas respectées, le plaignant a le droit de reporter le cas aux instances du projet pour action ou sanction immédiate. L'employeur mis en cause peut voir son contrat suspendu par le projet, à défaut de réparer les torts causés à l'enfant et de le rétablir dans son droit.

**Type B - les enfant qui n'ont pas atteint l'âge minimum de travail et d'admission à un emploi et/ou qui non pas terminé sa scolarisation obligatoire (la fin du cycle primaire)** : Si l'enfant a atteint l'âge de 14 ans, mais est engagé dans des conditions qui ne sont pas adaptées à son âge, ou si l'enfant a atteint 14 ans mais n'a pas encore terminé sa scolarisation obligatoire, l'enfant ne doit pas continuer le travail et l'employeur doit s'assurer que l'enfant revient à l'école pour finir son éducation obligatoire. Si nécessaire, l'employeur sera responsable de donner un soutien à l'enfant (remédiation) afin que le retour à l'école soit possible.

**Type C - tous les cas qui concernent un enfant qui se trouve dans une situation difficile (Art. 169 Code de l'enfant), par exemple socio-économiquement vulnérable, maltraité, négligé, exploité, victime de la traite (quel que soit l'âge) :** Ceci est à considérer comme des cas sensibles et l'enfant a droit à une prise en charge adapté aux besoins de l'enfant. Il est nécessaire d'impliquer des structures spécialisées, en premier lieu selon la procédure de protection de l'enfance, soit à un Assistant Social de la Direction Départementale des Affaires Sociales et de la Microfinances du Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, soit à la cellule de la gendarmerie qui s'occupe de la protection des mineurs.

Le travail forcé et/ou la traite des enfants peut être soupçonnés :

- Si le travail est effectué sous la pression exercée par un tiers.
- Si l'enfant travaille en conséquence directe de la situation de travail forcé de ses parents.
- Si l'enfant n'a pas de parents, et n'a pas d'autre adulte responsable (avec autorité parentale) de proximité et semble travailler sous la pression ou la coercition exercée par un tiers.
- Si l'employeur semble profiter de l'éventuelle vulnérabilité socio-économique de l'enfant.

- Si la famille a été exploitée et/ou si un déséquilibre de pouvoir entre l'enfant et l'employeur semble avoir été abusé.

#### ***9.4- Procédure particulière en cas de violence basée sur le genre***

En cas de violence basée sur le genre (VBG), d'exploitation ou d'abus sexuels (EAS) dans le cadre du travail, le mécanisme de collecte et de gestion des doléances du projet sera adapté et mis en œuvre afin d'assurer protection et confidentialité. Ce mécanisme est compris dans une procédure spécifique pour le traitement des VBG et EAS qui inclut le soutien psychologique, le suivi médical et les démarches judiciaires. Cette procédure est présentée dans le Mécanisme de gestion des plaintes de l'UIGP.

## ANNEXE 1 : DEFINITIONS IMPORTANTES, ABREVIATIONS ET REFERENCES IMPORTANTES A CONSULTER

### LISTE DES ACRONYMES

1	ANPS	:	Agence Nationale de la Protection Sociale
2	ARCH	:	Assurance pour le Renforcement du Capital Humain
3	BET	:	Bureau d'Études Techniques
4	Bm	:	Banque mondiale
5	CES	:	Cadre Environnemental et Social
6	CNSS	:	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
7	CSST	:	Comité de santé et sécurité au travail
8	CTAF	:	Cellule Technique d'Aménagement Forestier
9	DGEC	:	Direction Générale de l'Environnement et du Climat
10	DGEFC	:	Direction Générale des Eaux, Forêts et Chasse
11	EAS	:	Exploitation et abus sexuel
12	EPI	:	Équipements de Protection Individuelle
13	GES	:	Gaz à Effets de Serre
14	HS	:	Harcèlement sexuel
15	MCVT	:	Ministère du Cadre de Vie et des Transports en charge du Développement Durable
16	MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
17	NES	:	Normes Environnementales et Sociales
18	PGES	:	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
19	PGMO	:	Procédures de gestion de la main d'œuvre
20	SST	:	Santé sécurité au travail
21	UIGP	:	Unité Intégrée de Gestion des Projets
22	VBG	:	Violence basée sur le genre

## DEFINITIONS IMPORTANTES

**Discrimination.** La discrimination dans l'emploi en ce qui concerne les travailleurs du projet désigne toute distinction, exclusion ou préférence dans le cadre du recrutement, de l'embauche, du licenciement, des conditions de travail ou des conditions d'emploi, qui est faite sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné, et qui porte atteinte à l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Les besoins inhérents au poste désignent les qualifications professionnelles essentielles requises pour remplir la fonction considérée (Note d'Orientation NO 13.1 de la NES2). Des exemples de discrimination à l'encontre des travailleurs qui participent ou cherchent à participer à des organisations de travailleurs ou syndicat incluent le refus d'un employeur de recruter des travailleurs du projet, le licenciement, la rétrogradation ou la réaffectation de ces travailleurs, ou la sous-traitance ou la modification des fonctions concernées, en raison des activités syndicales du travailleur (Note d'Orientation NO 16.5 de la NES n°2). Le Code du travail offre une définition similaire.

**Employés des fournisseurs principaux.** Selon la Note d'Orientation 7.1 de la NES n°2, 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 employés des fournisseurs principaux peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants.

**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 (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.5).

**Abus sexuel :** Toute intrusion physique à caractère sexuel, effective ou menacée, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Le terme abus sexuel est un terme générique englobant un certain nombre d'actes, dont le viol et l'agression sexuelle.

**Fournisseurs principaux.** 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 (note de bas de page n°5 de la NES n°2).

**Harcèlement moral.** Constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui, comme tels, sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**Harcèlement sexuel.** Constituent un harcèlement sexuel, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Selon la Note de bonnes pratiques sur la lutte contre EAS/HS de la Banque mondiale, le harcèlement sexuel est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique importun à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée à l'encontre de cette dernière une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante. Il peut s'agir d'avances sexuelles ou de demandes de faveurs sexuelles déplacées, formulées via des canaux de communication en ligne ou mobiles, ou bien en personne.

**Tâcheron.** Définition du Code du travail : le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un travail déterminé ou la fourniture de certains services moyennant un prix négocié.

**Tiers ou tierce partie.** « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agences intérim ou des intermédiaires, des entreprises de portage (note de bas de page n°3 de la NES n°2).

**Travail autorisé aux enfants :** Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le travail autorisé aux enfants se divise en deux catégories (i) le travail qui n'est pas un emploi en tant que tel mais qui peut être considéré comme un travail socialisant ; et (ii) le travail qui constitue un emploi. La législation béninoise ne fait pas de différence entre ces deux types de travail et définit l'âge minimum pour le travail, que cela soit socialisant ou admission à un emploi, à partir de 14 ans qui est également l'âge quand un enfant peut être admis à un apprentissage. Les conditions spéciales (heures de travail, pas de travail dangereux) s'appliquent pour le travail du jeune de moins de 18 ans.

**Le travail interdit aux enfants** est défini comme du travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, qui nuit au développement physique et mental et qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocif pour les enfants ; et/ou qui interfère avec leur scolarité: les privant de la possibilité d'aller à l'école ; les obligeant à quitter l'école prématurément; ou les obligeant d'essayer de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et pénible. Le fait que certaines formes de « travail » puissent ou non être qualifiées de « travail interdit aux enfants » dépend de l'âge de l'enfant, du type et des heures de travail effectué, des conditions dans lesquelles il est effectué. La loi béninoise définit de manière satisfaisante et claire ces conditions. La Convention des Nations Unies sur les Droits des Enfants définit le travail interdit aux enfants comme une forme d'exploitation.

**Travail dangereux des enfants (interdit) :** Au sens de l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT, un travail dangereux est considéré comme un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. Le travail dangereux est l'une des pires formes de travail des enfants. La loi béninoise définit les tâches et les conditions qui sont considérées comme dangereuses.

**Les pires formes de travail des enfants (interdit)** est défini par l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT comme incluant : toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes et le servage et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour utilisation dans les conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'exploitation sexuelle, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tels que définis dans les traités internationaux pertinents ; les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants (voir aussi ci-dessous « travail dangereux des enfants »).

**Travail forcé.** Les situations susceptibles de constituer du travail forcé comprennent par exemple la servitude (travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait difficile ou impossible à effacer), des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et

d'autres documents émis par l'autorité de l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré (Note d'Orientation 20.2 de la NES n°2). Le Code du travail définit également le travail forcé. D'après l'article 3 du Code du travail, 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. Le travail forcé, ou obligatoire est interdit de façon absolue.

**Travail informel.** Le travail informel comprend les emplois qui ne sont pas correctement enregistrés et immatriculés (déclarés), tels que l'embauche d'un travailleur sans contrat de travail et/ou sans protection sociale et de santé. L'emploi informel comprend toute configuration qui obscurcit le statut juridique d'un travailleur.

**Travailleur communautaire.** Main-d'œuvre 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 (NES n°2 paragraphe 34). Les membres des ONG et d'associations, les membres de comités villageois, les agents gouvernementaux locaux, les formateurs, les bénévoles ne sont pas des travailleurs communautaires. De plus, c'est la nature du projet qui détermine le statut du travailleur et non l'appartenance à une communauté riveraine. Par exemple, les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs embauchés depuis les communautés avoisinantes au projet pour des activités de construction d'infrastructures ne sont pas des travailleurs communautaires mais des travailleurs contractuels.

**Travailleur contractuel.** Selon la Note d'Orientation 5.1 de la NES n°2, 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. Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet. Les travailleurs contractuels incluent les travailleurs de l'entreprise de construction, de l'ingénieur de supervision, les travailleurs de ses sous-traitants et tâcherons et les consultants qu'ils soient en poste au moment du projet ou recrutés par ceux-ci spécifiquement pour le projet. Les travailleurs contractuels peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Ils peuvent aussi être recrutés via l'entremise d'agents intermédiaires ou directement en tant que travailleurs indépendants ou auto-entrepreneurs. Tous les travailleurs présents sur un chantier de construction ou tout autre lieu d'intervention du projet doivent se retrouver dans une des deux catégories : travailleur direct ou travailleur contractuel. Tel que précisé à la Note d'Orientation 3.5, le recrutement de travailleurs par l'entremise d'un chasseur de têtes, d'un agent ou d'un intermédiaire ne doit pas servir à déguiser le statut juridique réel de la relation de travail.

**Travailleur direct.** Selon la Note d'Orientation 4.1 de la NES n°2, 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. Des personnes employées ou recrutées par l'UEP (UEP), l'UGP (UGP) de l'Emprunteur sont des travailleurs directs. Il peut s'agir de travailleurs du projet engagés directement par UGP/UEP, tels les formateurs, les travailleurs de la santé, les gardes de sécurité,

les superviseurs de travaux. Les travailleurs directs peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Lorsque l'Emprunteur est une institution publique (ministère), les employés de ce ministère ne sont pas concernés par la NES n°2 (paragraphe 8). Tous les travailleurs présents sur un chantier de construction du projet ou tout autre lieu d'intervention du projet doivent se retrouver dans une des deux catégories : travailleur direct ou travailleur contractuel. Tel que précisé à la Note d'Orientation 3.5, le recrutement de travailleurs par l'entremise d'un chasseur de têtes, d'un agent ou d'un intermédiaire ne doit pas servir à déguiser le statut juridique réel de la relation de travail.

**Travailleur migrant.** 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 (note de bas de page n°7 de la NES n°2).

**Travailleur.** Selon la NES n°2, pour être considéré comme « travailleurs », deux conditions doivent être satisfaites : l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail et le travailleur doit être rémunéré pour son travail. Selon le Code du travail, est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui du travailleur (art.2).

#### REFERENCES A CONSULTER

- Normes environnementales et sociales du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale.
- NES n°2 : Emploi et conditions de travail, Note d'Orientation à l'intention des emprunteurs.
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du Groupe de la Banque mondiale.
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires spécifiques à des secteurs d'activité du Groupe de la Banque mondiale.
- Code du travail du Bénin et ses décrets d'application.
- Notes de bonnes pratiques. Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre de projet de développement humain.

## ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE DU PROJET WACA PLUS BENIN

Ce Code de conduite s'applique à tous les travailleurs concernés par les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

### 1. Introduction

L'UIGP a développé le Code de conduite pour le projet WACA Plus Bénin financé par la Banque mondiale.

Ce Code de conduite doit être signé par les travailleurs du projet et annexé à leur contrat de travail. Pour les travailleurs déjà en poste, il doit simplement être signé.

### 2. Objectifs

L'objectif du Code de conduite est de s'assurer que tous les travailleurs respectent les us et coutumes des populations riveraines et se comportent de manière respectueuse envers celles-ci et envers les autres travailleurs. Il exige également que les travailleurs adhèrent aux exigences de santé sécurité.

### 3. Portée du Code de conduite

Ce Code de conduite concerne tous les travailleurs et tous les employeurs peu importe leur statut, le lieu et la durée de leur intervention sur le projet.

### 4. Description des travailleurs du projet

Cf chap. 3 du présent document

### 5. Définitions importantes

Cf Annexe 1

### 6. Lignes directrices sur la conduite des travailleurs

Tous les travailleurs mentionnés au point 4 du présent Code de conduite contribuent à entretenir des relations de travail positives et un traitement équitable, respectueux, inclusif et tolérant sur le lieu de travail du projet. Ils sont tenus de :

- 1) Remplir leurs fonctions avec compétence et diligence.
- 2) Se conformer au présent Code de conduite et à toutes les lois, à tous les décrets et autres exigences nationales applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres travailleurs et des membres des communautés riveraines au projet.
- 3) Maintenir un environnement de travail sécuritaire, en tenant compte des éléments suivants :
  - a. Respecter les procédures de santé sécurité sur les lieux de travail.
  - b. Veiller à ce que les lieux de travail, les machines et engins, les équipements, les véhicules et les procédés sous le contrôle de chaque personne soient sûr et exempts de risques pour la santé et la sécurité.
  - c. Utiliser les équipements de protection individuelle requis.
  - d. Signaler tout danger ou facteur de risque d'accident dès leur détection.
  - e. Être assidu aux quarts d'heures et appliquer les mesures préconisées.
- 4) Signaler les situations de travail dangereuses ou malsaines et s'éloigner de telles situations lorsqu'elles sont considérées comme présentant un danger imminent et grave pour la vie, l'environnement, la santé et la sécurité.
- 5) Traiter les autres travailleurs et membres des communautés riveraines au projet avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes vivant avec handicap, les travailleurs migrants ou les enfants.

- 6) Ne pas se livrer au harcèlement sexuel, y compris les avances sexuelles non désirées, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec un autre travailleur ou des membres des communautés riveraines au projet.
- 7) Ne pas se livrer à de l'exploitation sexuelle, c'est-à-dire tout abus ou tentative d'abus d'une personne en situation de vulnérabilité ou de toute personne à des fins sexuelles.
- 8) Ne pas se livrer à des abus sexuels, ce qui signifie toute intrusion physique à caractère sexuelle, effective ou menacée. Les abus sexuels englobent un certain nombre d'actes dont le viol et l'agression sexuelle.
- 9) Ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant.
- 10) Suivre les séances de sensibilisation sur ce Code de conduite et suivre les cours de formation.
- 11) Signaler les violations de ce Code de conduite.
- 12) Ne pas exercer de représailles contre quiconque signale des violations de ce Code de conduite ou qui utilise le mécanisme de règlement des plaintes.

## **7. Signalement des cas de violation au Code de conduite**

Si une personne observe un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la concerne directement, elle doit dénoncer la situation dès que possible au spécialiste sauvegarde sociale du projet et à l'entreprise en charge des travaux. Aucune dénonciation ne sera suivie de sanction.

## **8. Sanctions en cas de violation au Code de conduite**

Toute violation de ce Code de conduite par le travailleur peut avoir de graves conséquences, y compris le licenciement et le renvoi possible aux autorités judiciaires. Des procédures de sanction disciplinaire seront mises en place en conformité avec le Code du travail.

## **9. Attestation**

Nom du travailleur : \_\_\_\_\_

Nom du représentant du travailleur : \_\_\_\_\_

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

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

Date (jour/mois/année) : \_\_\_\_\_

Date (jour/mois/année) : \_\_\_\_\_

## ANNEXE 3 : CADRE DE RESPONSABILISATION ET D'INTERVENTION POUR LES ALLEGATIONS D'EAS/HS

### **A- Protocole à suivre pour se conformer aux exigences de signalement obligatoire et au respect de la confidentialité de la survivante EAS/HS**

La gestion des cas de violences basées sur le genre VBG) : EAS/HS revêt une importance cruciale dans le cadre des efforts déployés pour protéger les droits fondamentaux des individus, en particulier des femmes, des enfants et des personnes vulnérables. Cela implique de suivre des protocoles rigoureux afin d'informer les survivant(e)s de leurs droits et des implications de leur choix, notamment en ce qui concerne la confidentialité.

En plus de la politique de dénonciation de cas VBG : EAS/HS et des procédures du MGP pour les cas de EAS et de SH, et le point sur le Système de référencement et plan de prise en charge des VBG ; EAS/HS, les allégations d'EAS/HS seront traitées premièrement par le spécialiste en sauvegarde sociale du projet qui fait office de spécialiste VBG du Projet qui doit informer à la Banque dans le délai de 24 heures. Le système de référencement aux services de soutien appropriés des survivantes doit être activé immédiatement reçu l'information sur le cas EAS/HS. Des procédures exposant clairement les clauses de confidentialité à respecter sont inclus dans les procédures de gestion des cas sont établis dans le MGP pour les cas de EAS/HS.

L'auteur de la violence sera séparé immédiatement de la survivante et les mesures disciplinaires pourront comprendre la résiliation du contrat de travail de l'employé selon la sévérité du cas. Les sanctions disciplinaires pour l'auteur de la violence seront fondées sur les résultats de l'enquête sur cas et le contrat de l'auteur de la violence pourra être résilié.

Les types de sanctions seront inclus dans les codes de conduite révisés qui feront partie des documents d'appel d'offres.

### **B- Obligation légale de signalement**

En République du Bénin, le Code pénal stipule que certains cas de violence, en particulier ceux à caractère sexuel, doivent être signalés aux autorités compétentes. Les agents de santé, les travailleurs sociaux, et d'autres professionnels de la santé mentale qui sont en contact avec les victimes ont l'obligation de rendre compte des cas qu'ils rencontrent, surtout s'ils soupçonnent que des actes criminels ont été commis. Cette obligation de signalement est motivée par le désir de protéger les victimes et d'agir contre les criminels, mais elle peut aussi poser des défis quant à la confidentialité des survivant(e)s.

### **C- Informer les survivant(e)s de l'obligation de signalement**

L'information des survivant(e)s est une étape fondamentale dans la mise en œuvre des protocoles. Il est impératif que les professionnels impliqués dans la gestion des cas VBG/EAS/HS informent les survivant(e)s de l'existence de l'obligation de signalement, idéalement avant même que la dénonciation ne soit faite. Cette transparence permet aux victimes de prendre des décisions éclairées quant à la manière de procéder. Les survivant(e)s doivent être informés que, bien que leur récit soit traité avec la plus grande délicatesse et respect, les informations fournies pourraient être communiquées aux autorités selon les exigences légales.

## **D- Respect de la confidentialité et des droits des survivant(e)s**

Le respect de la confidentialité est un autre aspect essentiel du traitement des cas de VBG/EAS/HS. Les survivant(e)s doivent être avertis des limites de la confidentialité dans le cadre du signalement obligatoire. Ce respect est crucial pour établir une relation de confiance entre le professionnel et le/la survivant(e). Les opérateurs doivent donc être formés pour fournir toutes les informations nécessaires tout en protégeant autant que faire se peut l'identité et la vie privée des victimes. Cela inclut des mesures pour anonymiser les données lors du signalement lorsque c'est possible.

## **E- Formation des intervenants et mise en place de protocoles clairs**

La formation des intervenants est une phase déterminante dans ce processus. Les prestataires de services doivent être formés non seulement à reconnaître les signes de violence basée sur le genre et d'exploitation sexuelle mais aussi aux procédures légales qui s'y rapportent. Des protocoles clairs doivent être établis pour guider les intervenants dans leurs interactions avec les survivants(e)s. Cela inclut des directives sur la manière d'aborder la question du signalement, de faire preuve d'empathie tout en étant factuel sur les implications légales.

## **F- Sensibilisations communautaires et promotion des droits des survivant(e)s**

Il est également essentiel d'avoir des efforts de sensibilisation communautaire pour éduquer les populations sur les droits des survivant(e)s et les ressources disponibles. De tels programmes doivent inclure des informations sur les voies de signalement et les protections juridiques afin de réduire la stigmatisation qui entoure souvent ces cas. Lorsque la communauté est informée et sensibilisée, elle peut mieux soutenir les survivant(e)s et réduire la honte et l'isolement souvent associés à la victimisation.

## **G- Assistance psychosociale et accompagnement des survivant(e)s**

Enfin, le soutien psychosocial et l'accompagnement des survivant(e)s sont des éléments incontournables de la gestion des cas. Il est crucial de fournir un environnement dans lequel les survivant(e)s se sentent en sécurité pour exprimer leurs expériences et leurs émotions. Des référents pour des services psychosociaux devraient être disponibles pour aider les victimes à surmonter le traumatisme induit par l'expérience de la violence. Cela va de pair avec l'obligation de signalement ; les survivant(e)s doivent continuer à recevoir le soutien dont ils ont besoin pour guérir.

La gestion des cas de VBG/EAS/HS nécessite une approche multisectorielle qui combine le respect des obligations légales avec une sensibilité accrue aux besoins des survivant(e)s. Informer les victimes des limites de la confidentialité, les former sur leurs droits, établir des protocoles clairs et assurer un soutien adéquat sont des étapes essentielles pour créer un environnement sécurisé et respectueux. La lutte contre la violence basée sur le genre requiert une collaboration continue entre les autorités, les professionnels de la santé et les organisations de la société civile, afin de garantir que les survivant(e)s reçoivent la protection et le soutien nécessaires pour reconstruire leur vie.

## **H- Système de référencement et plan de prise en charge des VBG**

Le protocole de prise en charge et le système de référencement des survivant(e)s des Violence Basée sur le Genre (VBG), d'Exploitation Abus Sexuelle (EAS) et de Harcèlement Sexuel (HS) sont des outils essentiels pour garantir une prise en charge appropriée et un suivi adéquat des personnes concernées par ces violences. Le référencement a pour objectif d'établir un pont entre les victimes et les services dont elles ont besoin rapidement et en toute sécurité. Un système de référencement efficace permet de mettre sur pied un cadre d'échange et de partage des informations, cela pouvant inclure la création de base de données partagées pour documenter les cas et l'instauration de conférence de cas, pour statuer sur les cas plus difficiles à gérer. Ces conférences de cas ont pour but de s'assurer que les victimes ont reçu les soins appropriés et peuvent permettre de les orienter vers d'autres ressources. Les rapports des conférences de cas devront permettre de documenter les informations pertinentes, telles que les détails de l'incident, les mesures prises, les personnes impliquées, etc. Il est à noter que le partage des informations sera fait de manière codifiée. Ci-dessous un schéma type de référence pour le cadre de la gestion EAS/HS/VBG.

Tableau : Schéma type de référencement

Structures	Préventions	Prises en charge
Victimes	✓ Ecoute et suivi des séances d'informations et de formation	✓ Accueil, ✓ Écoute,
MGP	✓ Dénonciation ✓ Signalement ✓ Communication ✓ Sensibilisation ✓ Référencement	✓ Référencement vers les structures habilitées
ONG	✓ Dénonciation ✓ Signalement ✓ Communication ✓ Sensibilisation ✓ Référencement ✓ Plaidoyer	<i>Psychosociale :</i> ✓ Accueil, ✓ Écoute, ✓ Référencement vers des services Spécifiques
Centre de santé	✓ Signalement ✓ Communication ✓ Référencement	<i>Médicale/Sanitaire :</i> ✓ Accueil, ✓ Écoute, ✓ Soins cliniques, ✓ Bilan paraclinique, ✓ Certificat médico-légale, ✓ Suivi médical, ✓ Référencement
Commissariat de police	✓ Communication ✓ Sensibilisation ✓ Référencement	<i>Judiciaire/juridique :</i> ✓ Accueil, ✓ Écoute, ✓ Sécurité, ✓ Signalement, ✓ Orientation vers un OPJ, Audition, ✓ Établir un procès-verbal, ✓ Assistance juridique,

<b>Structures</b>	<b>Préventions</b>	<b>Prises en charge</b>
		✓ Référencement
GUPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dénonciation</li> <li>✓ Signalement</li> <li>✓ Communication</li> <li>✓ Sensibilisation</li> <li>✓ Référencement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Psychosocial :</li> <li>✓ Accueil,</li> <li>✓ Écoute,</li> <li>✓ Référencement vers des services Spécifiques,</li> <li>✓ Assistance sociale,</li> <li>✓ Accompagnement juridique</li> </ul>
DAS-Mairie	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Communication</li> <li>✓ Sensibilisation</li> <li>✓ Formation</li> <li>✓ Orientation vers des services spécifiques</li> <li>✓ Plaidoyer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Psychosocial :</li> <li>✓ Accueil, écoute,</li> <li>✓ Orientation vers Des services Spécifiques</li> </ul>
Radio	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Communication</li> <li>✓ Groupes de discussion thématiques</li> </ul>	✓ -

## ANNEXE 4 : REGLEMENT INTERIEUR DE TRAVAIL