

**BENIN- PROJET D'IDENTIFICATION UNIQUE POUR L'INTEGRATION
REGIONALE ET L'INCLUSION EN AFRIQUE DE L'OUEST (WURI) -
PHASE 2 – P169594**

**PROCÉDURES DE GESTION
DE LA MAIN D'ŒUVRE**

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX.....	3
SIGLES ET CRONYMES	4
CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET	5
I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	6
II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL 10	
III. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS.....	16
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	20
V. PERSONNEL RESPONSABLE	21
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	22
VII. ÂGE POUR L'EMPLOI.....	23
VIII. CAS DES TRAVAUX FORCÉS	24
IX. MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES LITIGES.....	24
X. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES	26
XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	28
ANNEXE	29

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP	8
Tableau n° 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre	12
Tableau n° 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet WURI	14

SIGLES ET CRONYMES

ADN	: Agence pour le Développement du Numérique
ANIP	: Agence Nationale d'Identification des Personnes
ANPS	: Agence Nationale de Protection Sociale
ANSSI	: Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information
APDP	: Autorité de Protection des Données Personnelles
ASSI	: Agence des Services et Système d'Information
DGB	: Direction Générale du Budget
OMS	Organisation Mondiale pour la sante
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PIB	: Produit Intérieur Brut
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PV	: Procès-Verbal
RAVIP	: Recensement Administratif à Vocation d'Identification de la Population
RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitation
UGP ARCH	: Unité de Gestion du Projet Assurance pour le Renforcement du Capital Humain
UIN	: Numéro d'Identification Unique
VBG	: Violences Basées sur le Genre
WURI	: Projet d'identification unique pour l'intégration régionale et l'inclusion en Afrique de l'ouest

CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

1. Près de la moitié des habitants de l'Afrique subsaharienne, soit environ 500 millions de personnes, n'ont aucune preuve juridique de leur identité. Ce manque de documents d'identification crée d'énormes problèmes quotidiens pour les personnes concernées et pour l'administration. En effet, les systèmes d'identification sont devenus un des piliers fondamentaux de la société pour établir un contrat social entre le gouvernement et les citoyens, faciliter l'accès des citoyens aux services publics tels que la santé, l'éducation, etc.

2. Le Bénin a été choisi pour être dans la deuxième phase de pays participants au programme régional de la Banque mondiale sur la mise en œuvre de systèmes d'identification en Afrique. Ce programme s'inscrit en droite ligne du premier pilier du PNDES (plan national de développement économique et social) intitulé "Promotion d'une bonne gouvernance au service du développement durable". Il vise d'une part la mise en place d'un système d'identification unique s'insérant dans le cadre de la CEDEAO, d'autre part de créer une plateforme pour les gouvernements africains encourageant l'exploitation conjointe de l'identité numérique nationale en tant que levier de développement socioéconomique.

3. Le quatrième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH4) a permis de dénombrer au Bénin, 10 008 749 habitants résidents des deux sexes dont 5 120 929 personnes de sexe féminin, soit 51,2% de la population¹. Selon les résultats définitifs du RGPH4, la population béninoise connaît une forte croissance et a augmenté considérablement depuis 1992. En effet, de 4,9 millions en 1992, elle est passée à 10 millions en 2013. Les prévisions de l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Économique (INSAE) laissent présager d'une poursuite de la croissance de la population qui atteindrait environ 15,8 millions en 2030.

4. L'objectif de développement du projet WURI « projet d'Identification unique pour l'intégration régionale et l'inclusion en Afrique de l'Ouest » est d'augmenter le nombre de personnes dans les pays participants qui ont une preuve d'identification unique reconnue par le gouvernement qui leur permet d'accéder aux différents services.

De façon spécifique, il s'agira :

- ☞ d'identifier 100 millions d'individus de l'Afrique de l'Ouest d'ici 2028 (27% de la population de la CEDEAO) ;
- ☞ d'identifier 35 millions d'individus d'ici 2024 dans les pays de la 1^{ère} Phase.

5. Le projet est structuré autour de trois composantes principales : Composante 1 : Renforcer le cadre juridique et institutionnel ; Composante 2 : Établir des systèmes d'identification fondamentaux solides et inclusifs et la Composante 3 : Faciliter l'accès aux services grâce au système d'identification.

6. La mise en œuvre du projet WURI impliquera les agents publics de l'État en position de détachement ou de disponibilité, des agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail), des agents d'entreprises contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, des agents des entreprises contractantes en sous-traitance. La main d'œuvre locale issue directement des communautés riveraines aux sites des travaux est également envisagée. Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, l'employeur veille au respect des

¹ INSAE, RGPH4 : Juin 2015

dispositions prévues à l'article 26 du code du travail béninois (obligation de disposer de permis de travail).

La législation béninoise ne fait pas expressément obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre. Toutefois, ils sont tenus d'avoir un exemplaire du code du travail et de le mettre à la disposition des délégués du personnel (article 8 de la loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin).

Dans le cadre du projet WURI, en raison de la diversité de la main d'œuvre aux caractères variés et dans le souci de disposer d'outil approprié pour le respect de l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que du respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque mondiale, il a été jugé nécessaire d'élaborer un document de procédures de gestion harmonieuse de l'utilisation et la gestion de la main d'œuvre qui tienne compte des spécificités propres à chacune des catégories d'agents susmentionnées.

Objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

7. L'objectif du document de procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Bénin et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

8. Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet WURI (énoncés au point 6) seront gérés. Elle est élaborée conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du projet WURI.

9. Le document s'articule autour des points ci-après :

- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le projet
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- Évaluation des principaux risques potentiels liés à la main d'œuvre
- Personnel responsable
- Politiques et procédures
- Age pour l'emploi (conditions d'âge) et Travaux forcés
- Mécanismes de gestion des griefs
- Gestion de l'entrepreneur
- Travailleurs communautaires
- Travailleurs primaires (travail des enfants, travaux forcés ou exposés à graves problèmes de sécurité).

I. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Cette section décrit ce qui suit :

Effectifs de travailleurs du projet :

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

10. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet WURI, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes béninoises. Conformément aux articles 4, 31 et 32 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998, les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet WURI seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- agents publics de l'État en position d'une part de détachement tel que précise par l'article 178 alinéa 3 qui dispose que le détachement du fonctionnaire peut avoir lieu pour une mission auprès d'une entreprise publique ou privée en vue d'y exercer une fonction de direction, d'encadrement ou de recherche présentant un caractère d'intérêt public au service du développement national ou d'autre part de disponibilité (Par rapport aux dispositions y relatives, et les conditions énumérées aux articles 189 et suivants du statut de la fonction publique,
- agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au Bénin) ;
- agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Tout agent public ayant postulé à un poste de recrutement au sein de l'UGP WURI doit prouver officiellement qu'il a enclenché la procédure de détachement ou de mise en disponibilité avant la signature du contrat.

Avant de servir sur le projet, toutes personnes de nationalités étrangères sont astreintes à une obligation de présentation d'un permis de travail délivré par le Ministre en charge du travail avant tout engagement conformément aux dispositions de l'article 27 la loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail au Bénin.

Le nombre de travailleurs à impliquer dans la phase de l'enrôlement de masse des personnes physiques est estimé à un minimum de 3699 (chiffre à confirmer) pour couvrir tout le territoire du niveau central jusqu'au niveau villages et quartiers de villes.

11. Les membres de l'Unité de Gestion du projet (UGP) qui seraient des agents de l'État, doivent être en position de détachement ou de disponibilité. Au sein de l'UGP, il y aura également des agents contractuels directement recrutés. D'un effectif d'une vingtaine de personnes, l'UGP comprendra un Coordonnateur National, un

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Responsable Administratif et Financier, un Responsable Suivi-Évaluation, un Responsable Technique chargé des opérations, un Spécialiste en communication, un Spécialiste en passation de marché, un Spécialiste en développement social, un spécialiste en gestion de plaintes, un responsable chargé de gestion de partenariat, un Spécialiste en audit interne, des agents d'entretien, un Comptable, un assistant comptable logisticien, un assistant chargé de gestion ressources humaines ; un(e) Secrétaire de direction et une secrétaire administrative, des Chauffeurs et un Agent de liaison.

12. L'effectif des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises seront sélectionnées.

Caractéristiques de travailleurs des structures impliquées dans la mise en oeuvre du projet.²

13. La mise en œuvre du projet WURI va impliquer les acteurs institutionnels ci-après :

- Agence Nationale d'Identification des Personnes (ANIP) ;
- Agence des Services et Système d'Information (ASSI) ;
- Agence pour le Développement du Numérique (ADN) ;
- Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI) ;
- Unité de Gestion du Projet Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (UGP-ARCH) ;
- Agence Nationale de Protection Sociale (ANPS) ;
- Autorité de Protection des Données Personnelles (APDP) ;
- Direction Générale du Budget (DGB) ;
- Représentant du Ministère en charge du Numérique.

Ces acteurs institutionnels mettront, dans le cadre de la réalisation des activités les impliquant, à contribution leur personnel. Ce personnel, en fonction de la nature de l'activité peut être accompagné techniquement par un prestataire recruté par l'UGP conformément à la procédure définie par le plan de passation.

Délais de couverture des besoins en main d'œuvre

14. Le tableau ci-dessous récapitule l'effectif par type d'emplois de l'UGP ainsi que les compétences requises, les périodes de recrutement et les lieux d'affectation.

Tableau n° 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

Période de recrutement	Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation
Dès la préparation du projet (Février 2020)	Coordonnateur	1	Connaissances et expériences avéré en gestion des projets	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Responsable Administratif et Financier	1	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Cotonou

² Il s'agit ici des structures membres du comité de pilotage du projet.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Dès le début du projet (Mars 2020)	Responsable Technique chargé des opérations	1	Spécialiste en Ingénierie des systèmes informatiques et des bases de données et en développement d'application biométrique	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Spécialiste en passation des marchés	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Cotonou
	Spécialiste en audit interne		Connaissance en audit et contrôle de gestion	
Dès le début du projet (Mars 2020)	Spécialiste en suivi évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation et management de la qualité	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Un responsable chargé de partenariat		Connaissance dans la promotion des innovations et marketing	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Spécialiste en développement sociale	1	Inspecteur d'action sociale, Socio - anthropologue de développement Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Cotonou
	Un Assistant chargé de gestion de plaintes		Diplôme requis Expérience avérée en gestion de plaintes	
Dès le début du projet (Mars 2020)	Spécialiste en Communication		Maitrise de l'élaboration du plan de communication et expertise avérée	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Comptable	1	Maitrise des procédures comptables	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Un assistant comptable logisticien	1	Maitrise tenue de caisse et gestion de la logistique	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Un assistant gestionnaire du système de plaintes	1	Expérience avérée dans une opération de recensement de masse	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Secrétaire administratif	1	Connaissance en gestion du secrétariat	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Secrétaire de Direction	1	Connaissance en gestion du secrétariat	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Conducteurs de Véhicule Administratif	02	Permis de conduire, Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif	Cotonou
Dès le début du projet (Mars 2020)	Agent de liaison	1	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire	Cotonou
	Agents d'entretien	3	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire	Cotonou

Travailleurs au bénéfice des entreprises contractantes et sous-traitantes (Contractuels ou migrants)

15. Parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. La Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin reconnaît le travailleur immigrant et dispose en son article 26 que « ...tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ». Cette disposition devra être respectée de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité.

16. Tenant compte des dispositions de la Loi N°98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin, aucun enfant ne peut être employé dans aucune entreprise avant l'âge de 14 ans (article 166). L'âge minimal dans le cadre du présent document sera donc de 14 ans et « les jeunes travailleurs âgés de 14 à 18

ans » dans le cadre du projet WURI, ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge. L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 167). Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable (article 169 alinéa 2).

En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphes 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (ii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

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

II. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS A LA MAIN D'ŒUVRE

Cette section décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet. Les risques et impact du projet seront faibles au plan environnemental. Cependant, il est classé dans la catégorie « substantiel » en raison des risques et impacts sociaux suivants³:

- Exclusion potentielle des groupes vulnérables ou défavorisés dans l'accès aux ID et aux services connexes, augmentant ainsi leur marginalisation;
- Violation potentielle de la confidentialité des données ou mauvaise utilisation des données.
- Le fait pour les censeurs de pouvoir être pris par les populations pour des agents électoraux.
- De très nombreux trajets sur la route impliquant des risques accrus d'accident de la route.
- Les risques de Violence Basée sur le Genre, notamment l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (VBG/EAHS) ; L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. De meilleurs salaires pour les travailleurs peuvent conduire à une augmentation de différentiel de pouvoir risqué. Aussi, le personnel féminin peut faire face à un

³ Voir plan d'engagement environnemental et social (PEES) ,13 janvier 2020

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants. Par exemple, les projets impliquant un (faible) afflux de travailleurs peuvent néanmoins accroître la demande de rapports sexuels transactionnels— et même augmenter le risque de traite des femmes aux fins de prostitution — ou le risque de mariage précoce dans une communauté. On peut également assister à une augmentation du risque de rapports sexuels, même s'ils ne sont pas monnayés, entre des travailleurs et des mineurs. Suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales et donc le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA. De plus, le harcèlement sexuel entre les membres du personnel travaillant sur le projet comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle.

- le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs).

En raison de ces risques, il est envisagé des mesures d'atténuation des risques ci-après :

- Production régulière de rapports de suivi environnemental et social indiquant l'état de conformité avec les mesures présentées dans le PEES;
- Réalisation d'une étude de référence qui permettra de suivre tous les indicateurs du projet et leur évaluation.
- Notification sans délai de tout incident ou accident en lien avec le Projet ou ayant une incidence sur celui-ci qui a, ou est susceptible d'avoir, de graves conséquences sur l'environnement, les communautés touchées, le public ou le personnel, y compris l'exclusion ou la discrimination des populations ou des personnes.
- Notification du non-respect par un prestataire de mise en œuvre des dispositions prévues pour garantir la protection des données personnelles collectées dans le cadre du projet.
- Elaboration et diffusion d'un plan d'engagement des parties prenantes (PEPP) avant l'évaluation du projet ;
- Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes au niveau du projet;
- Elaboration et mise en œuvre d'un plan de formation de groupes cibles du projet.
- Le risque d'infection au COVID-19 suite à la pandémie actuelle. En effet, les activités du projet (en particulier celle d'identification de la Composante 2) pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact à moins de 1 m 50, ou par voie respiratoire les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou qui peuvent être inhalées dans les poumons.

Il est possible qu'une personne puisse attraper la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS, puis toucher leur propre bouche, leur nez, ou éventuellement leurs yeux.

Composantes et activités du projet

17. Le projet sera mis en œuvre à travers trois (03) composantes.

Composante 1 : Renforcer le cadre juridique et institutionnel

A travers cette composante, le projet WURI appuiera la préparation, le développement et la mise en œuvre du cadre juridique et institutionnel nécessaire pour structurer des systèmes d'identification fondamentaux solides. Cette composante financera également le développement d'un environnement juridique et réglementaire propice à

l'établissement de liens entre les systèmes d'enregistrement civil déjà existants. Il assurera par ailleurs la reconnaissance mutuelle de l'authentification des services dans les États membres participants de la CEDEAO.

Composante 2 : Établir des systèmes d'identification fondamentaux solides et inclusifs

Cette composante soutiendra la création de systèmes d'identification fondateurs basés sur l'attribution de numéros d'identification uniques (UIN⁴) associés à des données biométriques qui seront recueillies conformément aux normes internationales. Elle financera la conception, le développement et la mise en œuvre : (i) des aspects techniques de l'établissement d'un système d'identification de base, y compris les inscriptions en masse et les infrastructures de soutien; (ii) le renforcement de l'interopérabilité entre les systèmes d'enregistrement des faits d'état civil et les systèmes d'identification fondateurs pour faire en sorte que le flux des nouvelles naissances et des nouveaux décès soit pris en compte dans le système d'identification de base; (iii) le développement des systèmes d'émission de titres de compétences de base; et (iv) les communications, les réclamations et la gestion du projet y compris la mise en œuvre des plans de gestion sociale - des normes ouvertes pour réduire les coûts, éviter la rupture du stock des fournisseurs - et offrir une flexibilité pour l'adaptation future.

Composante 3 : Faciliter l'accès aux services grâce au système d'identification

Elle sera axée sur la prestation de services aux niveaux national et régional. Plus précisément, elle soutiendra l'intégration entre le système d'identification de base et les programmes de protection sociale pour faciliter l'accès aux services. Pour encourager l'adoption de cartes d'identité reconnues par le gouvernement, cette composante permettra l'authentification des numéros UIN afin de faciliter l'accès aux services de filets de sécurité sociale. Les autres secteurs de services compris dans la composante 3 incluront la santé publique (ex : suivi des patients), les programmes de protection sociale, l'éducation (ex : carte étudiant), les communications mobiles (ex : identification de carte SIM) et l'inclusion financière (ex : connaître son client).

Tableau n° 2 : Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre
<i>Composante 1. Renforcement du cadre juridique et institutionnel</i>	Sous-composante 1.1 : Appui à la préparation, au développement et à la mise en œuvre du cadre juridique et institutionnel	UGP, ANIP, APDP, ANSSI, ASSI, ADN, MISP, MND
	Sous-composante 1.2 : Financement du développement d'un environnement juridique et réglementaire propice à l'établissement de liens entre les systèmes d'enregistrement civil déjà existants	UGP, ANIP, APDP, ANSSI, ASSI, ADN, MISP, MND
	Sous-composante 1.3 : Appui à la reconnaissance mutuelle de l'authentification des services dans les États membres participants de la CEDEAO	UGP, ANIP, APDP, ANSSI, ASSI, ADN, MISP, MND
<i>Composante 2. Établissement des systèmes d'identification fondamentaux solides et inclusifs</i>	Sous-composante 2.1: Soutien à la création de systèmes d'identification fondateurs basés sur	UGP, ANIP, APDP, ANSSI, ASSI, ADN, MISP, MND, UGP-ARCH, ANPS

⁴ Unique Identification Number

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Composantes	Sous-composantes	Structures de mise en œuvre
	l'attribution de numéros d'identification uniques (UIN5) associés à des données biométriques	
	Sous-composante 2.2: Financement de la conception, du développement et de la mise en œuvre de toutes les opérations techniques	UGP, ANIP, APDP, ANSSI, ASSI, ADN, MISP, MND, UGP-ARCH, ANPS
Composante 3. Promotion de l'accès aux services grâce au système d'identification	Sous-composante 3.1: Soutien à l'intégration entre le système d'identification de base et les programmes de protection sociale	UGP, ANIP, APDP, ANSSI, ASSI, ADN, MISP, MND, UGP-ARCH, ANPS
	Sous-composante 3.2: Authentification des numéros UIN afin de faciliter l'accès aux services de filets de sécurité sociale.	UGP, ANIP, APDP, ANSSI, ASSI, ADN, MISP, MND, UGP-ARCH, ANPS

Principaux risques liés à la main d'œuvre

18. Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

19. Conformément à la loi 98-019 portant Code de Sécurité sociale en République du Bénin, "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise." Est également considéré comme *accident du travail*, l'accident survenu au travailleur (i) pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi, (ii) pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail.

20. Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

21. La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les dispositions réglementaires nationales en la matière (article 65 et suivant du code de sécurité sociale). Au Bénin, 95 maladies professionnelles sont répertoriées et contenues dans le décret N°2013-50 du 11 février 2013 portant liste des maladies professionnelles et ses annexes en République du Bénin.

22. En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple les violences basées sur le genre). Les incidents de travail (parfois considérés comme accidents par certains) sont des événements inattendus ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences (conflits sociaux locaux, problèmes de sécurité, etc.). Les risques

potentiels auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et sous-composantes du projet WURI sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Tableau n° 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre par composante du projet WURI

Composantes	Sous-composantes	Risques et impacts potentiels de la main d'oeuvre
<i>Composante 1. Renforcement du cadre juridique et institutionnel</i>	Sous-composante 1.1 : Appui à la préparation, au développement et à la mise en œuvre du cadre juridique et institutionnel	Les incidents ou accident sur les sites d'enrôlement ou d'intervention du projet, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, la déficience ou handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences Contre les Enfants (VCE), les plaintes récurrentes, etc.
	Sous-composante 1.2 : Financement du développement d'un environnement juridique et réglementaire propice à l'établissement de liens entre les systèmes d'enregistrement civil déjà existants	
	Sous-composante 1.3 : Appui à la reconnaissance mutuelle de l'authentification des services dans les États membres participants de la CEDEAO	
<i>Composante 2. Établissement des systèmes d'identification fondamentaux solides et inclusifs</i>	Sous-composante 2.1: Soutien à la création de systèmes d'identification fondateurs basés sur l'attribution de numéros d'identification uniques (UIN6) associés à des données biométriques	Les discriminations basées sur le genre, la déficience ou le handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, les VBG et VCE, la gestion des plaintes, etc.
	Sous-composante 2.2: Financement de la conception, du développement et de la mise en œuvre de toutes les opérations techniques	
<i>Composante 3. Promotion de l'accès aux services grâce au système d'identification</i>	Sous-composante 3.1: Soutien à l'intégration entre le système d'identification de base et les programmes de protection sociale	Les discriminations basées sur le genre, la déficience ou le handicap, l'exclusion des personnes vulnérables, les VBG et VCE, la gestion des plaintes, etc.
	Sous-composante 3.2: Authentification des numéros UIN afin de faciliter l'accès aux services de filets de sécurité sociale.	

23. Pour ce qui concerne particulièrement le projet WURI, les mauvaises conditions de travail telles que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et /ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité. Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées pour être exécutées aux activités consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social du projet WURI y compris les travailleurs de l'UGP.

Egalement, Le ministère de l'intérieur et de la sécurité publique étant une des principales parties prenantes, le gouvernement prendra à travers ledit ministère des mesures de sécurité pour faciliter les activités du projet dans les zones officiellement reconnues sensibles. Ainsi, pour faciliter le déplacement des populations appelées à

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

se faire enregistrer, le choix des centres d'enregistrement des zones sensibles vont bénéficier de la protection des forces de l'ordre dans des conditions bien définies et seront placés à des emplacements bien clôturés dont l'accès est contrôlé et sécurisé. De plus, il faut signaler le risque à la sécurité. L'hygiène et la sécurité en milieu de travail sont importantes pour garantir la santé, entendue comme un état de «bien être physique, mental et social» selon les termes même de la loi. D'une manière générale, obligations sont faites pour que l'Unité de Gestion du Projet prenne des dispositions pour préserver ou rétablir l'hygiène et la sécurité.

Dans le cadre des opérations de masses (recensement des personnes physiques), l'UGP prendra des mesures pour insérer dans la convention le liant à l'Agence Nationale d'Identification des Personnes (ANIP) les mesures pouvant prévenir les risques au plan sanitaire(surtout prévenir le cas des épidémies) .

- Pour réduire l'impact des conditions de l'épidémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, les clients et le public, il est important pour tous les employeurs de planifier dès maintenant pour COVID-19. Pour les employeurs qui ont déjà planifié des pandémies de grippe, en prévoyant COVID-19 peut impliquer la mise à jour des plans pour traiter les risques d'exposition, les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents que les virus de la grippe pandémique). Les employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques doivent se préparer et de leurs travailleurs aussi longtemps à l'avance que possible de l'aggravation des conditions de l'épidémie procédures de protection des travailleurs en matière de lutte contre les infections des précautions à prendre ;

Il s'agira par exemple de :

- formation immédiate et continue sur les procédures à toutes les catégories de travailleurs, et dans tous les espaces publics, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI), la fourniture d'EPI; et des protections adéquates en matière de SST, conformément aux ESSG générales et aux ESSG spécifiques à l'industrie, et suivent l'évolution les meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

Equipement de protection individuelle

Gants, lunettes de protection, écrans faciaux, visage des masques, et une protection respiratoire, le cas échéant. Au cours d'une épidémie d'une maladie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques aux professions ou aux tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les Employeurs devront consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UGP et la Banque Mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Tous les types d'EPI doivent être :

- Sélectionnés en fonction du danger qu'ils représentent pour le travailleur.
- Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant
- Porté de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire.
- Inspecté, entretenu et remplacé régulièrement, si nécessaire.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

- Enlèvement, nettoyage et stockage ou élimination appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

Les employeurs sont tenus de fournir à leurs travailleurs des EPI pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions. Le site les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 seront sur la base du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Élaborer des politiques et des procédures pour un traitement rapide

Identification et isolement des personnes malades, le cas échéant

- Identification et isolement rapides des personnes potentiellement infectieuses est une étape essentielle dans la protection des travailleurs et des populations.
- Les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller les signes et symptômes du COVID-19 s'ils soupçonnent une éventuelle exposition.
- Les employeurs doivent élaborer des politiques et des procédures pour signaler lorsqu'ils sont malades ou subissent les symptômes du COVID-19.
- Le cas échéant, les employeurs devront élaborer des politiques et des procédures pour isoler immédiatement les personnes qui ont signes et/ou symptômes de la COVID-19, et former les travailleurs à les mettre en œuvre. Déplacer les personnes potentiellement infectieuses vers un lieu éloigné des autres travailleurs.
- Prendre des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir le COVID-19. Fournir un masque facial, si cela est possible et disponible, et demander à la personne de le porter, si toléré.
- Si possible, isoler les personnes suspectées d'avoir la COVID-19 séparément de ceux qui ont des cas confirmés du virus pour empêcher toute transmission ultérieure.

Ces différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la pandémie afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes.

En outre, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale.

Le projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social et appliquera un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière sera faite aux endroits où les risques seront exacerbés comme les grandes villes où la densité augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec l'UGP et les équipes de la Banque Mondiale.

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

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

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

25. Dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi au Bénin est régie par les lois et les règlements ci-après :

- Loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique ;
- Loi n°2018-35 modifiant et complétant *la loi n°2015-18 du 1^{er} septembre 2017 portant statut général de la Fonction publique en République du Bénin* ;
- *Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin* ;
- Loi n°97-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ;
- Textes d'application des lois susmentionnées (Décrets et arrêtés) dont notamment :
 - Décret N° 2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ;
 - Arrêté n° 54/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise de reprise du travail et les consultations spontanées ;
 - Décret n° 98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail ;
 - Arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
 - Arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
 - Arrêté n°136/MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 03 avril 2006 fixant les conditions d'affichage de la qualité de tâcheron et des coordonnées de l'entrepreneur aux lieux de travail ;
- Convention Collective Générale du Travail du 30 décembre 2005 ;
- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet ;
- Textes applicables en matière de sécurité et santé au travail.

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

27. Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail et ses textes d'application. Cette loi réglemente les rapports individuels et collectifs de travail,

précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

28. Le personnel est recruté conformément au code du travail et la loi sur l'embauche. A cet effet, les parties concluent librement un contrat de travail, qui peut être prouvé par écrit ou par tout autre moyen (Article 6 de la loi sur l'embauche et article 9 du code du travail). Ce contrat peut être conclu pour une durée déterminée (article 11), indéterminée (article 12), à temps partiel (article 13). Les travailleurs du projet peuvent librement exercer leur droit à la liberté syndicale conformément à l'article 79 du code du travail. Ils acquièrent droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif (article 158 et suivants).

29. Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il a le devoir de les déclarer à la caisse nationale de sécurité sociale (article 182 de la loi portant code du travail et suivants). Par contre, les travailleurs ont l'obligation de fournir le travail pour lequel il a été embauché et dans les conditions ci-après : ponctualité, loyauté, obéissance, observation des consignes d'hygiène et de sécurité (article 20 convention collectives générales du travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privés et parapublics en République du Bénin du 30 décembre 2005). Au sein du travail, la discipline est de mise. Elle prend en compte des sanctions infligées contre les fautes professionnelles commises ou des manquements à la discipline telles que l'avertissement ou la réprimande, le blâme avec inscription au dossier, la mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire, le licenciement avec préavis et le licenciement sans préavis en cas de faute lourde (article 16 de la convention collective de 1985).

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

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

32. Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite (articles 4, 31 et 32 de la loi n°98-004 du 27 janvier 1998). La loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin est explicite sur le système de rémunération. Le salaire est déterminé par l'accord des parties dans le respect des conventions collectives et de la loi. (Article 41 sur l'embauche). Il est payé en monnaie ayant cours légal en République du Bénin par chèque ou par virement bancaire, postal, électronique ou en espèce nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité (article 43 sur l'embauche). A travail égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs (article 208). Ce salaire ne peut être inférieur au SMIG (article 210). Ce SMIG est de quarante mille francs (40.000) FCFA (article 60 du décret).

33. La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré à temps effectuant un travail analogue (article 212). Les taux minima de salaires, les conditions dans lesquelles les

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

retenues sur salaire peuvent être pratiquées ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel (Article 213). Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

34. Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régis par le Code du Travail respectivement en ses articles 142, 207 et suivants. Selon les dispositions de l'article 142, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles. Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq jours de la semaine, à raison de huit heures par jour : du lundi à vendredi de 8h00 à 12h30, puis de 15 h à 18h30. L'employeur du secteur privé a la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. Les jours ouvrables sont, au regard de l'article 158 du Code du Travail, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire qui est en principe le dimanche. Nonobstant les dispositions de l'article 142 du code du travail fixant la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est fixée et admise en équivalence des 40 heures pour tenir compte du caractère intermittent du travail dans certaines entreprises ou à certains emplois. Cette dérogation est prévue par le Décret n° 98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail.

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

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

37. Les ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi de 1901 sur les associations, le décret de 2001-234 du 12 juillet 2001 et ses textes d'application. La loi de 1901 pose le principe de la liberté d'association. Le décret comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

38. Cette section donne des indications sur le cadre juridique de la Santé et Sécurité au Travail des agents de l'État comme des travailleurs du secteur privé.

39. Le Bénin a ratifié cinq (05) Conventions portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- la convention n° 13 sur la céruse, 1921 ;
- la convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925 ;
- la convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985 ;
- la convention n° 182 sur l'élimination des pires formes du travail des enfants, 1999 ;
- la convention sur le travail maritime, 2006.

40. Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la loi de 2017 portant Statut de la Fonction Publique instaure d'une part, l'obligation de sécurité et de santé incombant soit à l'État, soit aux collectivités territoriales et d'autre part, prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'État ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

41. Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives EHS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Ces Directives EHS générales sont à utiliser avec les Directives EHS pour les différentes branches d'activité qui présentent les questions d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire propres au domaine considéré. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes⁷. Néanmoins, la mise en œuvre de ce projet n'impliquerait presque pas d'activités dangereuses. Dans tous les cas, afin de respecter les exigences de l'ESS2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés.

42. En matière de protection sociale au profit des agents de l'État, la loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique prévoit l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

43. S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail du Bénin met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. Ses textes d'application dont l'arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ; et l'arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail.

⁷ <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

- 44.** Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.
- 45.** Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.
- 46.** Au niveau de la protection des travailleurs lors du projet au niveau du virus COVID-19, le Benin n'a pas encore pris de mesures spécifiques au niveau SST, le projet et l'UGP suivront des lors les mesures de l'OMS quant à cette pandémie jusqu'à ce que le gouvernement beninois prenne les mesures spécifiques nécessaires. De plus, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Il sera primordial que les associations de travailleurs ainsi que la Comite Sante et Sécurité au Travail (art. 174 du Code du Travail), travaillent ensemble afin d'évaluer le risque que chaque travailleur encourt et de l'atténuer au maximum. (Voir la section 3 pour les mesures d'atténuation des risques)

V. PERSONNEL RESPONSABLE

- 47.** Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.
- 48.** L'équipe de préparation du projet WURI va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec les Agences Nationales impliquées dans le projet.
- 49.** Le personnel de l'UGP est recruté sur appel à candidature conformément aux procédures de la Banque Mondiale.
- 50.** L'UGP assurera les séances de sensibilisation sur les GBV en se fondant sur le principe de faire-faire.
- 51.** L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et le Fonds National des Retraités du Bénin (FNRB).
- 52.** L'UGP, au regard de l'article 78 du Code du Travail, doit tenir à jour la liste de tous les tâcherons avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité du projet vis-à-vis- du personnel des sous-traitants est engagée, tel que mentionné à l'article 76 du Code du Travail.
- 53.** L'UGP devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et

biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

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

55. Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

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

L'UCP sera également responsable (i) la formation, (ii) la mise en œuvre et (iii) la supervision des aspects liés aux risques GBV et à la santé et à la sécurité au travail (SST).

VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES

56. Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes. Toutefois, toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le règlement de bonne conduite qui sera élaboré. (ANNEXE 3)

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

Dans le cadre du projet WURI, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

58. Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi 98-019 portant Code de sécurité sociale dans les articles 54 et suivants :

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

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

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

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin-conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

61. Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- a. les indemnités journalières ;
- b. les allocations et rentes d'incapacité ;
- c. les rentes de survivants.

VII. ÂGE POUR L'EMPLOI

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

63. Nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique béninoise s'il n'est pas âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu (article 12 et suivant de la loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique). Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

64. S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. Le Bénin dispose d'une liste de 22 métiers et 74 activités considérées comme travaux dangereux pour les enfants (y compris le transport de charges lourdes, travail dans les abattoirs, exploitation de certains types de machines, le travail de nuit. C'est pour cette raison qu'il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de

l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 167 de la loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail).

65. En somme, l'âge requis pour travailler sur le projet WURI de 18 ans au moins conformément aux principes généraux contenus dans la loi citée plus haut. Ainsi, obligation sera faite au cabinet sélectionné pour le recrutement du personnel de l'UGP de se conformer à cette loi. Il en est de même pour les prestataires et autres intervenant sur le projet. Chaque responsable de volet au sein de l'UGP intégrera dans le suivi de ses activités le respect de ces mesures et faire le rapportage.

VIII. CAS DES TRAVAUX FORCÉS

66. Selon l'article 3 du Code du Travail de la République du Bénin, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République du Bénin, respectivement le 12 décembre 1960 et le 22 mai 1961.

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

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

IX. MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES LITIGES

68. Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs. Au sein du projet, sous la responsabilité du Coordonnateur National, le responsable administratif et financier assisté d'un chargé de ressources humaines assurera le suivi de la gestion du personnel conformément aux lois et règlements en vigueur au Bénin. Le responsable administratif est astreint au respect des clauses de confidentialité et à l'obligation de réserve. Un règlement intérieur précisera les règles qui régissent les rapports de travail et assurera la bonne exécution des travaux, la discipline, la sécurité des travailleurs et la confidentialité des informations liées au statut du personnel et d'autres collaborateurs. Conformément au chapitre IV du code du travail au Bénin.

69. Le Benin ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des doléances différent de celui présent dans le code du Travail.

70. Comme indiqué ci-dessus, le code du travail beninois contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les conflits par la conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur les termes essentiels d'une convention collective ou sur d'autres aspects du travail. Bien que cela réponde à certaines des exigences

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires.

- 71.** En raison de la spécificité du projet, l'UGP, par l'entremise de son spécialiste des questions sociales, élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances qui permettra de régler les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. La mise en place de ce mécanisme de règlement des doléances fait partie à part entière du projet. Ce mécanisme sera présenté à l'Inspection Générale du Travail.
- 72.** Le mécanisme de règlement des doléances des travailleurs comprendra :
- 73.-** une procédure pour recevoir les doléances, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique ;
- 74.-** stipulera des délais pour répondre aux doléances ;
- 75.-** un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des doléances ;
- 76.-** un ministère ou une entité étatique responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des doléances.
- 77.** Le spécialiste surveillera l'enregistrement et le règlement des doléances des travailleurs et en fera cas à l'UGP dans ses rapports d'étape mensuels. Le processus sera suivi par le point focal du MRD, le spécialiste des questions sociales qui sera responsable du GRM du projet.
- 78.** Les plaintes liées à la VBG/EAS/HS seront enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une investigation sur la plainte, seront immédiatement référés aux services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action VBG. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de VBG/EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.
- 79.** Le mécanisme de règlement des doléances des travailleurs sera décrit dans le cadre de formations d'initiation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants :
- 80.-** Le processus sera transparent et permettra aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances.
- 81.-** Différentes voies d'accès sont possibles pour déposer une plainte (courrier formel ; appel téléphonique ; envoi d'un sms; réseaux sociaux ; courrier électronique ; contact via site internet du projet; via les boîtes à suggestions; boîtes à suggestions - petits plaques indiquant les numéros verts de téléphones pour les plaintes et réclamations.) Les voies d'entrée pour les plaintes liées à la violence VBG/EAS/HS seront confirmées lors des consultations avec les travailleurs (femmes et hommes) pour s'assurer qu'elles sont accessibles et sûres.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

- 82.- Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances et toutes les doléances seront traités de façon confidentielle. La confidentialité et le respect du consentement de la plaignante seront particulièrement garantis pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre en raison de leur nature sensible et des représailles potentielles infligées à la plaignante/survivante par l'agresseur ainsi que sa famille ou sa communauté.
- 83.- Les doléances anonymes seront traités de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
- 84.- Le processus sera sensible aux plaintes de VBG/EAS/HS avec un cadre de responsabilisation comprenant un protocole de réponse pour garantir que les survivantes sont référées à des services de VBG de qualité en temps opportun et de manière éthique.
- 85.- La direction traitera les doléances avec sérieux et prendra les mesures appropriées en temps opportun. En fonction de l'étendue des zones d'intervention, il sera mis en place des comités par niveau (Commune, Région). Les femmes seront membres des comités à chaque niveau et seront encouragées à occuper des postes de décision.
- 86.L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des doléances sera facilement accessible à tous les travailleurs du projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.
- 87.Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Dans tous les cas le mécanisme de résolution à l'amiable sera à encourager sauf pour les plaintes liées à la violence basée sur le genre où résolution à l'amiable n'est pas recommandée. Le recours à la justice n'est indiqué ou possible qu'en cas d'échec de la voie amiable. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard dans le déroulement planifié des activités. Par contre, pour une plainte liée à la VBG/EAS/HS le recours à la justice est possible si le plaignant souhaite poursuivre dans cette voie, y compris en dernier recours.
- 88.Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail.

X. C'est ainsi qu'il sera recommandé de mettre en place un MGD fonctionnel sur base des modèles et expériences locales ou nationales existantes.**GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES**

89. Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

90. Les travailleurs du projet et des partenaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

91. Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans un délai ne pouvant pas excéder trois (03) mois. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

92. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Bénin a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale de la Banque mondiale. Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

93. Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviesses sexuels principalement contre les enfants, etc.

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

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

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGMO, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

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

97. Le projet WURI ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Il n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

98. Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour les travailleurs / employés éligibles dans le cadre du projet WURI sera respecté conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

99. Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

100. L'Unité de Gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

101. L'Unité de Gestion du Projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP prendra les mesures appropriées pour y remédier

102. L'UGP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

103. L'UGP évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

104. L'UGP déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

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

106. Les travailleurs communautaires pourraient apporter leurs contributions dans le projet WURI dans le cadre de la mobilisation sociale à travers la campagne d'information et sensibilisation rapprochée et de proximité des communautés. Leur recrutement s'effectuera sur entente directe par l'UGP et tenant compte leur sphère d'influence.

XII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Cette section énoncera la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux. Il sera primordial de réguler et vérifier que les fournisseurs principaux régulent de manière correcte leurs propres employés sous peine de ne pas travailler avec eux et si besoin d'en référer à l'Inspection Générale du Travail.

ANNEXE

Annexe n° 1 : Clarification de concepts

Travailleur : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République du Bénin, 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 (loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique et loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Travail forcé : c'est un travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

Contrat de travail : c'est un accord de volonté par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale moyennant rémunération (loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

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

Migrants : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail (loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin).

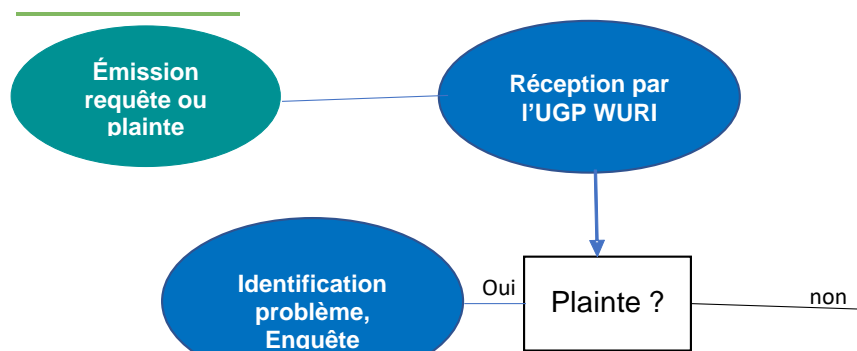
Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Personne physique : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

Personne morale : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.

Fonction publique : ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelle, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la République, dans les services des collectivités territoriales décentralisées (loi 2015 – 18 du 1^{er} septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique).

Annexe n° 2 : Figure du Mécanisme de gestion des griefs



Source : Inspiré de « étapes de la procédure – fr.nachtigal-hpc.com, 12 mai 2019

ANNEXE 3 : Code de bonne conduite à appliquer au Projet WURI