



**Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques
en Afrique de l'Ouest -PHASAO - (P169265) et Projet d'Harmonisation et
d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du CENTRE
(PHASAO-SOP1) (P178497)**

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN- D'ŒUVRE & MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Août 2024

Table des matières

1. INTRODUCTION	4
1.1. Contexte et objectif du projet	4
1.2. Composante du projet	4
PARTIE 1 : PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE	5
1.1. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LE PROJET	5
1.2. Effectifs des travailleurs du projet	6
1.3 Caractéristique des travailleurs du Projet	6
1.4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS AU TRAVAIL	7
1. 5. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL: TERMES ET CONDITIONS	10
1. 6. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL: SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	10
1.7. PERSONNEL RESPONSABLE	12
1.8. ÂGE D'EMPLOI	12
1.9. TERMES ET CONDITIONS	12
1.10. PERSONNEL RESPONSABLE	13
PARTIE 2: MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	14
2.1 POLITIQUES ET LES PROCÉDURES	14
2.2. MÉCANISME DES RECLAMATIONS	15
2.1.1. GESTION DES ENTREPRENEURS	15
2.1.2. TRAVAILLEURS DE L'APPROVISIONNEMENT PRIMAIRE	15
2.1.3. RUPTURE DE CONTRAT	15
2.1.4. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	15
2.3. PROCEDURES ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES DANS LE CADRE DU PROJET ...	17
2.2.1. Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires	17
2.2.2. Procédures concernant les fournisseurs principaux	17
2.4. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	17
2.5. Règlement du conflit individuel de travail	18
2.6. Règlement de conflit collectif	19
2.7. Mécanisme de gestion des plaintes dans le cadre du projet PHASAO	19
• Plaintes courantes	20
• Plaintes graves	21
2.8. Code de conduite	21

2.9. GESTION DES FOURNISSEURS ET DES CONSULTANTS	22
2.10. EMPLOYES DES FOURNISSEURS ET DES CONSULTANTS.....	23

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objectif du projet

L'objectif du PHASAO est de renforcer les systèmes statistiques des pays participants et des organismes régionaux en Afrique de l'Ouest pour harmoniser, produire, diffuser et améliorer l'utilisation des statistiques économiques et sociales de base. Plus précisément, la composante régionale du projet qui financera notamment des activités conçues pour soutenir : (a) la production de méthodologies harmonisées ; (b) la production de statistiques économiques et sociales clés, y compris les comptes nationaux et les statistiques des prix ; (c) l'amélioration de statistiques administratives ciblées ; (d) une formation sur les améliorations méthodologiques, le renforcement des capacités humaines et la collecte de données supplémentaires pour améliorer la qualité et l'actualité des statistiques de base produites par les Instituts Nationaux de Statistique (INS) ; (e) la diffusion et l'utilisation des données ; et (f) les réformes institutionnelles.

L'objectif de développement du PHASAO est d'améliorer les performances statistiques des pays, l'harmonisation régionale, l'accès aux données et leur utilisation, et de renforcer la modernisation du système statistique dans les pays participants. Ce projet est également élargi aux pays de l'Afrique centrale et à la Mauritanie.

Le projet dans sa seconde phase a intégré le nouveau Cadre environnemental et social (CSE) de la Banque mondiale, entré en vigueur le 1er octobre 2018, remplaçant les Politiques de sauvegarde environnementale et sociale de la Banque. Le projet devra identifier, évaluer et gérer les risques et impacts environnementaux et sociaux. Les revues entreprises par la Banque ont classé les risques environnementaux et sociaux comme modérés.

1.2. Composantes du projet PHASAO

Le projet est structuré en 3 composantes :

Composante 1: Composante régionale: Harmonisation, collecte de données, amélioration de la qualité, diffusion et utilisation des statistiques sociales et économiques de base: Les objectifs spécifiques de cette composante régionale du projet sont de financer des activités destinées à soutenir: (a) la production de méthodologies harmonisées ; b) la production de statistiques économiques et sociales essentielles, y compris les comptes nationaux et les statistiques des prix; (c) l'amélioration des statistiques administratives ciblées; (d) une formation sur les améliorations méthodologiques et le renforcement des capacités humaines

et la collecte de données supplémentaires pour améliorer la qualité et l'actualité des statistiques de base produites par les bureaux nationaux de statistique (OSN); (e) diffusion et utilisation des données; et f) réformes institutionnelles.

Composante 2: Composante propre au pays: Cette composante identifie les activités spécifiques aux sept pays participants. Bien qu'il s'agisse d'un projet régional, chaque engagement national aura un TTL, en plus des co-TTL au niveau régional, qui travailleront en étroite coordination pendant la préparation et la mise en œuvre du projet.

Les activités de cette composante ont été conçues en tenant compte des contraintes et des besoins auxquels chaque ONS est confronté. Il s'agit entre autres des interventions dans l'infrastructure physique, technologique et statistique, du renforcement en capacité humaine ou juridique qui seront nécessaires pour que l'OSN entreprenne avec succès le programme d'activités décrit dans la composante 1.

Composante 3 : Gestion de projet et Suivi et Evaluation (S&E): Cette composante vise à renforcer et développer les capacités institutionnelles des ONS en matière de gestion de projet, de coordination, de suivi et d'évaluation (S&E), y compris la préparation de toute la documentation du projet. L'unité statistique de la CEDEAO sera impliquée dans la coordination sous régionale (1,5 million de dollars US), tandis que l'UA sera impliquée au niveau régional (0,5 million de dollars US).

Le projet PHASAO quant à lui a quatre (4) composantes à savoir :

- i) Harmonisation et production de statistiques de base à l'aide de normes internationales de qualité des données;
- ii) Modernisation statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données;
- iii) Amélioration et modernisation de l'infrastructure physique;
- iv) Gestion et suivi-évaluation du projet.

PARTIE 1 : PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

1.1. APERÇU DE L'UTILISATION DES CONTRACTUELS DU PROJET

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du PHASAO/PHASAO, toute personne physique ou morale ressortissant de l'espace CEDEAO ou en dehors répondant aux profils des besoins exprimés peut être contractuel. Comprendons, par « personne physique », toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins de dix-huit ans, ayant une bonne

moralité et disposant des compétences requises pour occuper le poste. La « personne morale » quant à elle, désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes internationales ou les normes de la CEDEAO jugées acceptables par la Banque mondiale. Les personnes physiques et les personnes morales du PHASAO/PHSAOC sont et seront recrutés sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, etc. et conformément aux dispositions du présent document.

1.2. Effectifs des employés des projets

Une unité de gestion du projet (UGP) a été mise en place pour s'acquitter de fonctions clés de la gestion, telles que la coordination, le management du projet, la passation des marchés ainsi que la gestion des finances. Le Directeur de la Recherche et de la Statistique (DRS) est le Coordonnateur de l'UGP. Un personnel contractuel est recruté au compte de l'UGP pour la mise en œuvre des activités de ce projet.

Le projet dispose de travailleurs contractuels pour les tâches quotidiennes et des contractuels pour des tâches ponctuelles. Le nombre total de contractuels employés sur le projet et les différents types de travailleurs sont les suivants :

- Travailleurs contractuels : l'équipe actuelle de gestion du projet est composée de trois (3) personnes qui sera étoffée de quatre (4) experts dont le processus de recrutement est en cours, ce qui fait un total de sept (07) employés ;
- Consultants : Ce type est un processus évolutif en fonction des besoins du PHASAO/PHSAOC. A dates deux consultants individuels sont recrutés pour élaborer les guides des comptes nationaux annuels et des indices des prix à la consommation, d'autres recrutements sont en cours qui nous conduira à un effectif de total de six (06) consultants.

1.3 Caractéristique des employés du Projet

Les employés des projets sont constitués d'experts expérimentés en statistiques ou économie, des informaticiens pour la gestion et développement des bases de données, des financiers et des experts en passation des marchés. Eu égard au fait qu'il s'agit d'un financement de la Banque Mondiale, nos appels à candidature sont ouverts aux ressortissants des pays membres éligibles aux financements de la Banque mondiale. Les meilleurs candidats sont sélectionnés conformément aux procédures applicables.

Travailleurs sous contrat : Au total, sept (7) experts pour l'UGP pour la mise en œuvre des activités quotidiennes et 06 consultants individuels pour réaliser des tâches spécifiques. Ce nombre va évoluer avec le temps compte tenu de la nature des projets qui visent à harmoniser les statistiques au sein de l'espace CEDEAO. L'introduction d'une nouvelle activité statistique pourrait entraîner le recrutement de personnes additionnelles.

1.4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS AU TRAVAIL

Le projet est logé au niveau de la Direction de la Recherche et de la Statistique du Département aux Affaires Economiques et à l'Agriculture de la Commission de la CEDEAO. Toutes les travaux rentrent dans le domaine de l'harmonisation statistique afin de mettre à la disposition des usagers, des statistiques comparables, fiables et à jour.

Toutes les activités envisagées dans les projets sont des activités softs de services intellectuels comme les consultations pour l'élaboration des plans, stratégies, des TDR, le recrutement du personnel contractuel du projet, et quelques contrats avec les fournisseurs ou prestataires, etc. qui ne posent pas de risque environnementaux et sociaux majeurs pour les travailleurs. Les risques associés pour la main d'œuvre peuvent être liés aux accidents de travail lors des déplacements du staff ou des consultants, aux maladies professionnelles liés au surmenage, des risques de maladies à potentiel épidémique comme la COVID lors de rencontres physiques si les mesures barrières ne sont pas respectées et les risques d'instabilité du personnel liés à la non-application des exigences de sécurité sociale édictées par les dispositions du cadre environnemental et social.

Les principaux risques liés à la mise en œuvre des activités sont les suivants :

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

Incident : Un incident est un événement inattendu 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. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux conflits sociaux avec les parties prenantes, problèmes de sécurité, etc.

Les risques liés à l'insécurité dans la zone du projet : dans certains pays, il prévaut un risque d'insécurité liés à la présence de bandes armées qui provoquent une situation défavorable pour une exécution sereine des activités. Les conditions d'insécurité favorisent souvent des risques d'atteinte à l'intégrité et à la vie des experts sur le terrain.

Accident de travail : Est considéré comme accident de 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. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation ou de suivi par exemple.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge devront être prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social.

Les principaux risques liés à l'utilisation du personnel pour la mise en œuvre des activités du projet sont les suivants :

Accident de la route : L'exercice de l'activité professionnelle des employés engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles relevant du PHASAO/PHASAO, de nombreux déplacements vers les Etats membres de la CEDEAO. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les employés du projet sur le respect du code de la route (pour ceux qui disposent de véhicules), l'entretien régulier des véhicules, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

Atteintes morales et physiques : En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certains Etats Membres, (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces, harcèlement sexuel etc.) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux

travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, pourraient réduire considérablement ces risques.

Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

Risques de violation des droits des travailleurs

Les règles de non-discrimination et d'égalité des chances des travailleurs appliquées peuvent ne pas être conformes à la législation nationale ou aux normes de la Banque mondiale

1. 5. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

Cette section présente les **principaux aspects** de la législation nationale du travail en ce qui concerne les conditions de travail et la manière dont la législation nationale s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiées dans la section 1. L'aperçu se concentre sur la législation qui se rapporte aux éléments énoncés dans la NES n°2, paragraphe 11 (c.-à-d. salaires, retenues et avantages sociaux).

1. 6. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La CEDEAO a adopté une politique du travail et de l'emploi en 2009 à Abidjan à l'occasion de la conférence d'Abidjan réunissant les ministres du travail et de l'emploi des différents Etats membres. Cf. <https://news.abidjan.net/articles/327228/promotion-de-lemploi-les-etats-de-la-cedeao-harmonisent-leurs-strategies>

L'objectif de cette politique est de promouvoir une utilisation rationnelle des ressources humaines pour stimuler l'harmonisation statistique au sein de la région. Les objectifs de cette politique du travail et de l'emploi sont entre autres de :

- Favoriser l'harmonisation, la coordination, l'utilisation et la mise en œuvre de politiques et de programmes communs à travers les Etats Membres ;
- Asseoir les bases de l'égalité de traitement sur le lieu de travail ;
- Développer la promotion de la santé et de la sécurité au travail ;
- Assurer la protection des travailleurs du PHASAO/PHASAO ;
- Renforcer le dialogue social ;

- Encourager la prévention et le règlement des différends.

La politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO vise à couvrir les domaines prioritaires suivants auxquels les États membres se sont engagés :

1. **Principe de subsidiarité** : qui définit et justifie la valeur ajoutée et les rôles respectifs de chacun des types de parties prenantes.
2. **Promotion de l'emploi digne et décent** : améliorer les possibilités d'emploi pour les cadres expérimentés dans les statistiques ainsi que l'éradication des écarts entre les sexes en matière d'emploi et de rémunération.
3. **Travail des cadres inexpérimentés**. La CEDEAO adopte les mesures nécessaires à l'éradication du travail des cadres inexpérimentés ; encourager la formation des cadres au plan national. L'âge minimum d'admission à l'emploi au sein de la CEDEAO est fixé à 18 ans.
4. **L'égalité des chances sur le lieu de travail**. Les États membres sont enjoins de promouvoir la trilogie suivante sur le lieu de travail : promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes; lutter contre la discrimination; et l'intégration des personnes handicapées. À cet égard, toutes les États membres doivent s'attaquer aux dispositions législatives relatives à la lutte contre la discrimination et à la stigmatisation et aux questions d'intégration des genres afin que l'égalité des chances, l'égalité des salaires et l'égalité d'accès soient garanties à tous les citoyens et mises en œuvre dans le cadre du PHASAO.
5. **Systemes de retraite adéquats, financièrement viables et modernes de sécurité sociale**. Les États membres sont enjoins d'assurer la sécurité du revenu et l'autonomie financière en particulier aux groupes défavorisés.
6. **Sécurité et santé au travail en milieu de travail**. Les États membres sont enjoins de promouvoir des mesures de santé et de sécurité au travail sur le lieu de travail et de fournir des soins de santé transfrontaliers à tous.
7. **Promotion du dialogue social et du tripartisme**. Les États membres sont enjoins de promouvoir la représentativité et l'inclusivité afin de prévenir/réduire/résoudre les conflits, de parvenir à une démocratie participative/industrielle et à l'harmonie sur le lieu de travail.

Il est important de souligner que ces directives de la CEDEAO concernant les normes minimales en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membre sont globalement remplies par l'ensemble des pays. En effet ; tous les pays de la CEDEAO ont adopté et mettent en œuvre un

ensemble de dispositifs législatifs et réglementaires relativement complet sur le droit du travail et les conditions d'utilisation de la main d'œuvre.

L'ensemble des pays membre de la CEDEAO sont signataires des conventions et traités de l'OIT et des Nations Unis sur les conditions de travail et le respect des droits des travailleurs.

1.7. PERSONNEL RESPONSABLE

Le Coordonnateur du PHASAO/PHASAOOC sera responsable au premier chef de la mise en œuvre et du suivi des procédures de gestion du personnel du projet. Les parties responsables au sein du PHASAO/PHASAOOC choisiront les activités, prépareront les documents de conception et les dossiers de consultation des fournisseurs, entreprise ainsi que des consultants (firmes et individuels) et autres prestataires pour le projet. Les parties responsables au sein du PHASAO/PHASAOOC seront chargées de la supervision du personnel, de l'assurance technique de la qualité, de la certification ainsi que du paiement des travaux/prestations/services. Les parties responsables au sein du PHASAO veilleront à ce que les procédures de gestion de la main-d'œuvre soient incorporées à la section Cahier des charges des dossiers d'appel d'offres et des contrats.

1.8. ÂGE D'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler sur le projet sera 18 ans.

Les personnes recrutées par la CEDEAO sont généralement très expérimentées, avec diplôme universitaire et par définition, sont agée de plus de 18 ans. Des procédures pour vérifier l'âge minimum dans ces conditions ne sont pas nécessaires.

1.9. TERMES ET CONDITIONS

Le taux de rémunération de base pour une année civile est de 12 mois. Le membre du personnel fait preuve d'intégrité et de veille au respect scrupuleux des intérêts de la CEDEAO. A cet égard, il est soumis aux normes éthiques adoptées par la CEDEAO et s'abstient de tout acte de nature à créer un conflit d'intérêt ou de compromettre la réalisation des objectifs de la Commission de la CEDEAO, conformément à son code d'éthique.

Le membre du personnel est présent à son poste de travail et accompli par lui-même, avec la plus grande diligence les tâches assignées.

Le temps journalier de travail au sein de la Commission de la CEDEAO est de 8 heures soit 40 heures par semaine. Les horaires de travail sont fixés de 09 heures à 17 heures avec 1 heure de pause. Sauf réaménagement de la part du Président en cas de circonstances exceptionnelles.

Le membre du personnel ne peut, sans autorisation préalable du Chef de l'institution, exercer aucune autre activité professionnelle rémunérée.

Les fautes disciplinaires de premier ordre sont :

- Retards fréquents au travail ;
- Absence prolongée de son poste de travail sans motif valable et sans autorisation pendant les heures de travail ;
- Refus d'exécuter des instructions légales données par la hiérarchie

1.10. ASSURANCE SANTE

L'employeur du projet a l'obligation de proposer une couverture santé collective à ses salariés. Cette couverture peut être assurée notamment par une compagnie d'assurance. Les Consultants en contrat de courte durée (inférieur à un an) ne sont pas concernés par cette assurance santé collective.

1.10. PERSONNEL RESPONSABLE

La supervision du projet sera assurée par la commission de la CEDEAO. Elle va recruter des experts qualifiés chargés de la planification, de la mise en œuvre, du suivi des activités du projet, aura en charge la gestion quotidienne du projet et assurera les missions de coordination et de suivi et l'évaluation des activités du projet :

Un Manuel d'Exécution du Projet a été élaboré après la mise en vigueur du projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les Procédures Administratives, Fiduciaires, de Suivi- évaluation et en matière de Sauvegardes environnementale et sociale. Le PHASAO a inclus des termes de référence détaillés pour tout le personnel du projet, la manière dont les activités du projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante.

La Commission de la CEDEAO sera chargée du recrutement des consultants du projet ; elle veillera à ce que la DRS emploie ou engage des travailleurs dans le cadre du projet, élabore

et met en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

Du reste, les travailleurs doivent être informés et instruits de manière complète et compréhensible des risques professionnels existant sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. A ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

Les accidents de travail (AT) et la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des agents du projet seront sous la responsabilité de la Commission de la CEDEAO qui devra contractualiser avec une firme spécialisée sur ces questions, tandis que la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des contractuels est assurée par une Agence d'assurance agréée.

PARTIE 2: MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

2.1 LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES

La politique et la réglementation du travail de la CEDEAO, jugées acceptable par la Banque et reposant sur le règlement du personnel de la CEDEAO pour toutes les personnes salariées recrutées et employées par la Commission de la CEDEAO s'appliqueront dans le cadre de la mise en œuvre du SSR. La mise en œuvre sera conforme à sa politique en matière de travail et d'emploi et aux directives les normes minimales jugées acceptables par la Banque et en vue de l'harmonisation du droit du travail des États membres de la CEDEAO.

Ainsi, les consultants sont régis par le régime contractuel standard applicable au sein de la Commission de la CEDEAO lorsqu'ils sont recrutés par une de ses Institutions ou Agence et ceux qui sont recrutés par d'autres parties prenantes en dehors des cas évoqués supra seront soumis aux règles et procédures de ces parties prenantes.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée dans le cadre du projet d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (les politiques et les normes de travail de la Commission de la CEDEAO et le règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents

décriront les droits des travailleurs au regard de la législation régionale 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 code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

2.2. MÉCANISME DES RECLAMATIONS

Cette section présente les détails du mécanisme de réclamation qui sera prévu pour les travailleurs directs et contractuels, et décrit la manière dont ces travailleurs seront informés de l'existence de ce mécanisme.

2.1.1. GESTION DES CONSULTANTS INDIVIDUELS Cette section fournit des détails concernant :

- Le processus de sélection des consultants, tel que discuté ;
- Les dispositions contractuelles qui seront mises en place concernant les consultants pour la gestion des questions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail ;
- La procédure de gestion et de suivi des performances des consultants.

2.1.2. TRAVAILLEURS DE L'APPROVISIONNEMENT PRIMAIRE

Les enfants ou les travailleurs forcés ne sont pas engagés dans le projet. Il n'existe de pas de procédure de surveillance et de reporting concernant ces types les travailleurs dans ce projet.

2.1.3. RUPTURE DE CONTRAT

Il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée (seuls types de contrat qui peuvent exister dans ce projet) sauf cas de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie l'inobservation par l'une des parties des dispositions du contrat ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

2.1.4. APERÇU DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par les pays membres de la CEDEAO et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la politique et les directives d'harmonisation du travail. En ce qui concerne la procédure de réparation des risques professionnels (accident du travail ou maladie professionnelle), elle se présente comme suit :

- Faire constater l'accident par les services compétents ;
- Faire constater la maladie par un Médecin spécialisé dans la pathologie en cause ;
- Informer le supérieur hiérarchique immédiat dans les 24 heures qui suivent l'accident ou la première constatation médicale de la maladie ;
- Faire la déclaration : le supérieur hiérarchique immédiat doit le faire dans un délai de 48 heures (deux jours ouvrables) suivant l'accident ou la première constatation médicale de la maladie. En cas de défaillance du supérieur hiérarchique immédiat, la victime (ou ses ayant droits) peut faire la déclaration dans un délai de deux ans ;
- Soumettre un dossier à la structure de santé.

Selon les directives régionales, la Commission de la CEDEAO prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires et les stagiaires. Il doit notamment prendre les mesures nécessaires pour que les lieux de travail, les machines, les matériels, les substances et les procédés de travail placés sous son contrôle ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Ainsi, lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires travaillent sur un site, les parties qui emploient ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de Santé, Sécurité au travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque Mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet PHASAO. Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les mesures environnementales et sociales des activités sont bien intégrées.

Néanmoins, les activités de ce projet n'impliqueraient quasiment pas d'activités dangereuses.

2.3. PROCEDURES ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES DANS LE CADRE DU PROJET

2.2.1. Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires

L'objectif de cette procédure est de faire en sorte que la Commission de la CEDEAO ait le pouvoir contractuel d'assurer la surveillance des consultants, fournisseurs et prestataires et de prendre des mesures à leur encontre en cas de non-respect des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- La CEDEAO mettra à disposition la documentation pertinente pour faire connaître aux fournisseurs et prestataires les conditions requises pour une mise en œuvre efficace des procédures de gestion de la main-d'œuvre ;
- Les fournisseurs et prestataires de service sensibiliseront les travailleurs au Code de conduite ;
- Les fournisseurs et prestataires démontreront l'existence de mesures de santé et sécurité au travail et de procédures de préparation aux situations d'urgence.

2.2.2. Procédures concernant les fournisseurs principaux

L'objectif de ces procédures est de s'assurer que les risques pour la main-d'œuvre, en particulier les graves problèmes de sécurité que pourraient rencontrer les travailleurs sur le projet doivent être maîtrisés. La CEDEAO veillera au recrutement de prestataires en bonne santé et capables de produire les résultats escomptés dans les délais.

2.4. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Des griefs peuvent naître entre les travailleurs et les employeurs ou entre les différentes parties prenantes. Ils peuvent résulter : d'un désaccord sur les termes du contrat, d'une rupture abusive du contrat, du harcèlement sexuel, de l'abus et exploitation sexuel, d'un retard de paiement des salaires et de mauvaises conditions de travail etc.

D'une façon générale, il convient de relever qu'il existe deux modes de règlement des litiges :

- Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de litige, les modes

de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage ;

- Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

Pour les travailleurs régis par le contrat de travail, le conflit du travail peut revêtir deux formes :

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

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

Toutes les plaintes seront soumises à l'appréciation du Chef de Département des Affaires Economiques et à l'Agriculture.

2.5. Règlement du conflit individuel de travail

Pour le personnel du projet recruté et employé sous le régime juridique des contrats de travail communautaire, La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'organe de médiation compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

- *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer la Conciliation.
- A défaut de conciliation, l'Inspection du Travail dresse un PV de non-conciliation qu'il remet aux Parties à charge pour elle de saisir, le cas échéant, la juridiction nationale compétente en matière de conflit du travail.

Une tentative de règlement à l'amiable du conflit est obligatoirement envisagé avec l'implication du Chef de l'Institution dans tous les cas. Le règlement à l'amiable est constaté dans un PV signé des parties en autant d'originaux que de parties en conflit.

L'échec de la tentative de règlement du litige à l'amiable est Constaté dans un PV de non-résolution du litige dont copie est signée par chaque partie à laquelle est remis un original du document.

L'échec du règlement à l'amiable ouvre la voie à la saisine par la partie la plus diligente, de la Cour de justice de la CEDEAO, qui tranchera conformément aux textes communautaires établissant la Cour et précisant la procédure suivie devant elle.

2.6. Règlement de conflit collectif

Pour un collectif de personnel du projet recruté et employé, La procédure suivie est la même que celle applicable aux conflits individuels. Une personne partie au litige doit être investie du pouvoir d'ester en justice pour le compte du collectif préalablement constitué.

La procédure à suivre est identique à celle décrite ci-dessus pour les conflits individuels compliquant cette catégorie de personnel. Un Collectif doit être crée et mandat d'ester en justice en son nom doit être délivré à l'un de ses membres.

2.7. Mécanisme de gestion des plaintes dans le cadre du projet PHASAO

Un mécanisme de gestion des plaintes sera établi pour les travailleurs et bénéficiaires du projet conformément au processus décrit ci-dessous. Ce mécanisme utilisera des procédures

communautaires pour répondre aux préoccupations des travailleurs directs et contractuels. Les procédures d'enregistrement des plaintes et des griefs sont définies, ainsi que les délais de traitement dans chaque cas. Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes qui les concerne lors de leur recrutement, et leur droit de recours, la confidentialité des procédures et la protection contre des représailles éventuelles de la part de l'employeur seront indiqués dans le contrat.

- **Plaintes courantes**

La procédure prévue par le Mécanisme de gestion des plaintes est la suivante :

- Tout travailleur peut déposer une plainte en personne ou par téléphone, par message texte, par poste ou par courriel à myahaya@ecowas.int, tel ; +234 703 409 7075 (y compris anonymement si nécessaire). Ces plaintes seront gérées au sein de l'UGP par le responsable en sauvegardes sociales. Lorsqu'une plainte a été traitée de manière satisfaisante dans un délai d'une semaine à compter de sa date de réception, l'incident et la suite qui y aura été donnée font l'objet de procès-verbaux. Si la plainte n'a pas été traitée de manière satisfaisant le/la plaignant/e pourra faire appel.
- Lorsque la plainte n'est pas traitée au bout d'une semaine, le responsable de gestion des plaintes transfère le dossier au Coordonnateur de projet. Celui-ci traitera le dossier dans les meilleurs délais, en particulier si la plainte est liée à une situation d'urgence qui est susceptible de causer un préjudice à la personne ou de la mettre en danger.

Au niveau des parties responsables de l'organisme d'exécution, chaque dossier de plainte devrait recevoir un numéro unique indiquant l'année à laquelle la plainte a été reçue, ainsi que l'ordre et le lieu d'enregistrement de celle-ci. Les dossiers de plainte (lettre, courriel, compte rendu de conversations) doivent être conservés ensemble, par voie électronique ou sur papier. L'organisme d'exécution nommera un référent du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs qui sera chargé de passer l'ensemble des plaintes en revue tous les mois afin de recenser les problèmes communs et d'y donner suite. Ce référent s'occupera également de la supervision, du suivi et de l'établissement de rapports sur le Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

- Les données quantitatives sur les plaintes résolues, en cours et leur nature seront communiqués à la Banque Mondiale sur une base mensuelle.

- **Plaintes graves**

Si un travailleur est victime de mauvais traitements graves, tels que harcèlement, intimidation, abus, violence, discrimination ou injustice sur le lieu de travail, il peut le signaler au Coordonnateur du Projet qui informera la hiérarchie..

Dès l'entrée en vigueur du projet, la Commission de la CEDEAO devra désigner un référent pour les plaintes graves. Ces référents recevront une formation aux techniques d'enquête sur des plaintes relatives à des faits graves, aux lois et règlements pertinents et aux normes de la Banque mondiale, notamment concernant les droits des plaignants. La Commission de la CEDEAO et la Banque mondiale définiront conjointement des rôles, responsabilités et procédures adaptées à la culture et la situation locales pour cette fonction.

Toutes les plaintes reçues seront enregistrées et tenues confidentielles. À des fins statistiques, les dossiers seront anonymisés et regroupés pour éviter que soient identifiées les personnes impliquées.

2.8. Code de conduite

La Coordination du projet va établir un code de conduite qui sera utilisé dans le cadre du projet. Le code de conduite fourni fait référence aux éléments ci-dessous :

- Traiter tous les demandeurs d'emplois avec respect, indépendamment de leur origine ethnique, leur langue, leur religion, leur opinion politique ou autre, leur nationalité, leur classe sociale, leur statut au regard de la citoyenneté, leur patrimoine, leur handicap éventuel, leur filiation ou de toute autre situation.
- Ne pas faire usage d'un langage ou d'un comportement qui serait inapproprié, s'apparenterait à du harcèlement ou serait abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement inapproprié ;
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec des membres de l'Union qui participent aux activités du projet et en particulier avec toute personne de moins de 18 ans ;
- Ne pas échanger de faveurs sexuelles ou avoir d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;

- Ne pas s'engager dans une quelconque activité qui consiste à payer pour des relations sexuelles avec des membres des communautés riveraines du lieu de travail ;
- Signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs tout acte de violence sexiste présumée ou réelle perpétré par un collègue contre une personne de tout genre ou toute violation du présent Code de conduite ;
- Utiliser à bon escient les ordinateurs, les téléphones mobiles ou les caméscopes numériques, et ne jamais exploiter ou harceler les femmes, les enfants ou une personne vulnérable par le biais de ces médias ;
- Se conformer à toutes les lois communautaires pertinentes.

Se livrer à l'une quelconque des activités illicites mentionnées ci-dessus peut être un motif de licenciement, de responsabilité pénale et/ou de sanctions d'autre nature

2.9. GESTION DES FOURNISSEURS ET DES CONSULTANTS

Le projet utilisera les dossiers types de passation de marchés version actuelle disponible sur le site www.worldbank.org/procurement/standarddocuments.

Ces différents documents prennent en compte les normes de sauvegarde environnementales et sociales.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des agents contractuels du projet et des tiers qui recruteront des travailleurs contractuels. Elle veillera à ce que les consultants engagés dans le cadre de ce projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

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 en accord avec les dispositions de du cadre environnemental et social pour les opérations de FPI NES no 2 : Emploi et conditions de travail (dernière édition) de la Banque mondiale relatives à la gestion de la main-d'œuvre.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviés sexuels, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux consultants qu'il emploie.

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune personne ayant été jugée coupable de trafic humain ne sera employée sur le projet.

2.10. EMPLOYES DES FOURNISSEURS ET DES CONSULTANTS

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

Les travailleurs des fournisseurs et des consultants étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet, il sera mis en place une procédure visant à s'assurer que les fournisseurs et les consultants respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, etc.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.