

REPUBLIQUE DE GUINEE



Travail – Justice – Solidarité

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

**PROJET DE DEVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE COMMERCIALE
EN GUINEE (PDACG)**



PHASE 2

Financement : Banque Mondiale

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN
D'ŒUVRE (PGMO)**

Mars 2026

I. INTRODUCTION GENERALE

1.1. CONTEXTE GENERAL DU PDACG PHASE 2

Depuis 2020, la Guinée connaît une croissance économique soutenue, portée principalement par le secteur minier, notamment l'exploitation de la bauxite et de l'or. Entre 2016 et 2024, le PIB a progressé en moyenne de 6,5 % par an, permettant au pays d'accéder au statut de pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Toutefois, cette croissance demeure peu inclusive. Elle ne s'est pas traduite par une réduction significative de la pauvreté ni par une création suffisante d'emplois, en particulier dans les secteurs non miniers. La pauvreté a même augmenté entre 2019 et 2024, tandis que le taux d'emploi reste faible, autour de 49 % de la population en âge de travailler.

Dans ce contexte, l'agriculture demeure un pilier central de l'économie guinéenne. Elle représente près de 30 % du PIB, emploie plus de la moitié de la main-d'œuvre et constitue la principale source de revenus des ménages ruraux. Malgré ce poids économique et social, le secteur agricole reste caractérisé par une faible productivité, une dépendance aux cultures pluviales, une mécanisation limitée, des infrastructures insuffisantes et une vulnérabilité élevée aux chocs climatiques. Le changement climatique accentue ces contraintes, avec des projections indiquant une baisse significative de la productivité du travail agricole à moyen terme.

Les femmes jouent un rôle majeur dans l'agriculture, représentant environ 55 % de la main-d'œuvre agricole, mais elles font face à de fortes inégalités structurelles, notamment en matière d'accès à la terre, aux intrants, au financement et aux services agricoles. Ces déséquilibres contribuent à maintenir des écarts de productivité et à renforcer la vulnérabilité économique des ménages ruraux dirigés ou soutenus par des femmes.

Parallèlement, la Guinée reste confrontée à une insécurité alimentaire croissante et à une forte dépendance aux importations de produits agricoles, malgré un potentiel important pour le développement de cultures vivrières et d'exportation. Les déficits en infrastructures rurales, en logistique, en normes sanitaires et phytosanitaires, ainsi qu'un environnement institutionnel et réglementaire peu favorable, freinent le développement de chaînes de valeur agricoles compétitives.

Face à ces défis, le Gouvernement a adopté la stratégie nationale Simandou 2040, qui vise à transformer la richesse minière en un développement socio-économique durable et inclusif, en mettant l'accent sur l'agriculture, l'agro-industrie et les infrastructures. Le projet minier de Simandou, avec son corridor ferroviaire et logistique, offre une opportunité structurante pour désenclaver les zones agricoles, réduire les coûts de transport et stimuler le développement de pôles agro-

industriels. C'est dans ce cadre stratégique que s'inscrit le Projet de Développement de l'Agriculture Commerciale en Guinée (PDACG), mis en œuvre avec l'appui du Groupe de la Banque mondiale, dont la Phase 2 constitue une étape clé.

1.2. JUSTIFICATION DU PDACG PHASE 2

La justification du PDACG Phase 2 repose sur la nécessité d'accélérer la transformation structurelle du secteur agricole Guinéen afin de générer des emplois durables, renforcer la sécurité alimentaire et favoriser une croissance inclusive. Malgré les progrès enregistrés lors de la Phase 1 du programme, plusieurs contraintes majeures persistent et nécessitent une intervention renforcée et mieux ciblée.

Premièrement, les investissements réalisés restent insuffisants pour lever les goulots d'étranglement structurels, notamment en matière d'infrastructures hydro-agricoles, de routes rurales, de stockage et de logistique. Ces déficits continuent de limiter l'accès des producteurs aux marchés et d'entraîner des pertes post-récolte importantes.

Deuxièmement, la mobilisation des investissements privés demeure limitée, en particulier dans les segments à plus forte valeur ajoutée des chaînes de valeur agricoles, tels que la transformation et l'exportation. Les mécanismes de financement existants restent peu accessibles aux petits exploitants, aux femmes et aux jeunes, et peinent à assurer une transition vers des modèles économiques durables.

Troisièmement, l'environnement institutionnel et réglementaire reste peu propice à l'agriculture commerciale. Les faiblesses des politiques publiques, le flou foncier, la faiblesse des normes SPS et la capacité limitée des institutions de recherche, de vulgarisation et de contrôle de qualité entravent la compétitivité du secteur. Enfin, les enseignements tirés de la Phase 1 ont mis en évidence la nécessité d'une meilleure coordination spatiale et sectorielle, d'une sélectivité accrue sur les chaînes de valeur prioritaires et d'un recentrage des interventions autour de pôles de croissance clairement identifiés.

La Phase 2 du PDACG est ainsi justifiée par la volonté de capitaliser sur les acquis de la Phase 1, de tirer pleinement parti des opportunités offertes par le corridor de Simandou et de mettre en œuvre une approche intégrée, alignée sur l'initiative AgriConnect du Groupe de la Banque mondiale. L'adoption d'une Approche-programme à phases multiples (MPA) permet par ailleurs un engagement de long terme, une flexibilité adaptative et un renforcement progressif des capacités nationales, éléments essentiels dans un contexte institutionnel encore fragile.

1.3. OBJECTIFS DU PDACG PHASE 2

L'objectif de développement du PDACG, applicable à la Phase 2, est d'accroître le nombre d'agriculteurs et de ménages ruraux bénéficiant des chaînes de valeur de l'agriculture commerciale dans les zones d'intervention du projet. Cet objectif s'inscrit pleinement dans la stratégie Simandou 2040 et dans l'orientation du Groupe de la Banque mondiale axée sur la création d'emplois et le développement du secteur privé.

De manière spécifique, la Phase 2 vise à :

- stimuler la création d'emplois nouveaux ou de meilleure qualité le long des chaînes de valeur agricoles, avec une attention particulière portée à l'inclusion des femmes et des jeunes ;
- améliorer l'accès des petits exploitants et des acteurs ruraux aux marchés nationaux, régionaux et internationaux ;
- renforcer la productivité, la résilience climatique et la valeur ajoutée des chaînes de valeur agricoles prioritaires ;
- attirer et sécuriser les investissements privés dans l'agriculture et l'agro-industrie ;
- améliorer l'environnement des affaires et les cadres institutionnels, réglementaires et sanitaires nécessaires au développement de l'agriculture commerciale.

La Phase 2 du PDACG met un accent particulier sur quatre chaînes de valeur stratégiques — le riz, le fonio, la mangue et la volaille/maïs — concentrées autour de pôles de croissance situés le long du corridor de Simandou, afin de maximiser les effets d'agglomération, la création d'emplois et l'impact socio-économique.

1.4. COMPOSANTES DU PDACG PHASE 2

Le PDACG Phase 2 est structuré autour de cinq composantes complémentaires.

Les activités du Projet sont organisées autour de cinq (5) composantes.

Tableau 1 : Composantes du PDACG Phase 2

Composante	Sous-Composante	Activités
Composante 1 : Investissements fondamentaux pour	1.1 Soutien au développement de modèles d'agrégation	▪ Développement de modèles d'agrégation centrés sur les petits exploitants dans les chaînes de valeur prioritaires.

Composante	Sous-Composante	Activités
l'agriculture commerciale		- Utilisation de solutions AgTech pour l'intégration des agriculteurs, la planification de la production, l'approvisionnement en intrants et la traçabilité. - Renforcement des organisations de producteurs et des agrégateurs agroalimentaires. - Services de développement commercial (BDS) pour les PME agroalimentaires, coopératives et agrégateurs. - Coordination avec les instruments financiers de la composante 2 pour faciliter l'accès au financement.
	1.2 Développement d'infrastructures écoénergétiques	- Développement ou réhabilitation d'environ 20 000 ha de périmètres irrigués pour la production de riz. - Développement d'infrastructures post-récolte (aires de séchage, installations de stockage, transformation et commercialisation). - Développement d'infrastructures pour la production de maïs et la filière avicole (irrigation, stockage, chaîne du froid). - Mise en place de plateformes d'agrégation et de stockage pour le fonio. - Développement d'infrastructures publiques numériques pour l'agriculture (registre des agriculteurs, plateforme de données agricoles).
	1.3 Soutien à l'amélioration de la productivité agricole	- Modernisation de stations de recherche agricole à Kankan et Kindia. - Programmes de recherche sur le riz, le fonio et la volaille (variétés améliorées, systèmes semenciers, alimentation animale). - Renforcement des services de vulgarisation agricole et de santé animale. - Promotion de systèmes de production circulaires (biogaz, valorisation des sous-produits agricoles). - Développement de compétences techniques via des partenariats avec des institutions de formation et de recherche.
Composante 2 : Développement des services financiers et réduction des risques liés aux investissements privés	2.1 Mobilisation de capitaux privés grâce à des instruments de réduction des risques	- Mise en place d'une garantie partielle de crédit pour les institutions financières soutenant les PME et agrégateurs agricoles. - Renforcement du Fonds de garantie des prêts aux entreprises (FGPE). - Partenariat avec la SFI pour la co-garantie et l'appui aux financements des agro-PME.
	2.2 Mécanisme de subventions de contrepartie pour	Guichet A : appui aux organisations de producteurs pour l'achat d'intrants et la gestion post-récolte.

Composante	Sous-Composante	Activités
	les modèles d'agrégation	▪ Guichet B : appui aux PME agro-industrielles et entreprises AgTech pour développer des services et solutions technologiques. ▪ Guichet C : appui aux grandes entreprises agroalimentaires et acheteurs pour développer des programmes d'approvisionnement structuré. ▪ Promotion d'innovations financières (assurance agricole, crédit-bail, systèmes de gestion des garanties).
	2.3 Financement de la commercialisation basée sur des garanties de stock	▪ Mettre en place un système de prêts bancaires aux coopératives avec stock issu de la récolte utilisée comme garantie
Composante 3 : Environnement favorable à l'agriculture commerciale	3.1 Renforcement du cadre réglementaire et des services d'appui	▪ Adoption d'une politique nationale semencière. ▪ Développement d'une plateforme numérique d'enregistrement foncier. ▪ Élaboration d'une stratégie commerciale pour la filière fonio. ▪ Création d'un Office national de développement du riz.
	3.2 Renforcement du contrôle SPS, de la qualité et des normes	▪ Renforcement des capacités de contrôle des mycotoxines et modernisation des laboratoires. ▪ Mise en place de normes nationales pour le riz produit localement. ▪ Développement d'un système de surveillance des maladies dans la filière avicole. ▪ Promotion de la marque « Origine Guinée » et amélioration de la traçabilité des produits.
	3.3 Renforcement des capacités institutionnelles	▪ Renforcement des capacités des institutions publiques agricoles et vétérinaires. ▪ Appui aux systèmes semenciers, à la recherche et à la vulgarisation. ▪ Renforcement des systèmes de contrôle SPS et de qualité. ▪ Soutien à la mobilisation des investissements privés et à la coordination des chaînes de valeur.
Composante 4 : Intervention d'urgence conditionnelle (CERC)		▪ Permettre la réaffectation rapide des fonds du projet pour répondre aux catastrophes naturelles ou autres situations d'urgence.
Composante 5 : Gestion et coordination du projet		▪ Fonctionnement de l'unité de gestion du projet et coordination multisectorielle. ▪ Mise en place du système de suivi-évaluation et de gestion de l'information. ▪ Communication, engagement des parties prenantes et mécanisme de gestion des plaintes. ▪ Évaluations du projet et diffusion des résultats.

1.5. OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Les présentes Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) ont été élaborées conformément aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) – Emploi et conditions de travail du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, ainsi qu'à la législation nationale guinéenne en vigueur, notamment le Code du travail (Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014) et les textes réglementaires y afférents.

Les PGMO ont pour objectifs de :

- promouvoir des conditions de travail sûres, équitables et décentes pour l'ensemble des travailleurs du projet ;
- prévenir et atténuer les risques liés au travail, y compris les risques en matière de santé et sécurité au travail (SST) ;
- garantir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances ;
- protéger les travailleurs vulnérables, notamment les femmes, les jeunes, les travailleurs saisonniers, les travailleurs migrants et les travailleurs contractuels ;
- prévenir toute forme de travail forcé, de travail des enfants et de harcèlement, exploitation ou abus sexuels ;
- définir les rôles et responsabilités de l'Unité de Gestion du Projet (UGP), des entreprises, des sous-traitants et des autres parties prenantes en matière de gestion de la main-d'œuvre ;
- mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique aux travailleurs, accessible, confidentiel et proportionné aux risques du projet.

La portée et le niveau de détail des PGMO sont proportionnels à la nature, à l'ampleur et aux risques sur la main d'œuvre potentiels inhérents aux activités du PDACG-Phase 2, conformément à l'approche de gestion des risques préconisée par la Banque mondiale.

1.6. CHAMP D'APPLICATION DES PGMO

Les présentes PGMO s'appliquent à tous les travailleurs du projet, tels que définis par la NES 2, notamment :

- les travailleurs directs, employés ou recrutés directement par l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ;
- les travailleurs contractuels, employés par des entreprises, prestataires, consultants, ONG ou cabinets intervenant dans le cadre du projet (travaux d'infrastructures, assistance technique, supervision, études, etc.) ;

- les employés des fournisseurs principaux, chargés de fournir des biens, matériaux ou services essentiels à la mise en œuvre du projet ;
- les travailleurs communautaires, lorsque leur mobilisation est requise pour certaines activités spécifiques du projet.

Les employés permanents des administrations publiques intervenant dans le projet dans le cadre de leurs fonctions statutaires ne sont pas couverts par la NES 2, conformément à ses dispositions, mais les exigences en matière de SST leur sont applicables lorsqu'ils travaillent sur des sites du projet.

1.7. METHODOLOGIE UTILISEE LORS DE LA PREPARATION DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'élaboration des présentes Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) s'est appuyée sur une collecte et une analyse documentaire des textes législatifs et réglementaires nationaux applicables à la gestion de la main-d'œuvre, ainsi que des directives et exigences de la Banque mondiale, notamment celles relatives à la santé et à la sécurité au travail conformément à la NES 2. Cette analyse a été complétée par l'exploitation des informations issues de la note conceptuelle du PDACG Phase 2, ainsi que par le retour d'expérience tiré de la première phase du PDACG, afin de tenir compte des enseignements opérationnels et des enjeux spécifiques liés à la gestion de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, la méthodologie a intégré le recueil et l'analyse d'informations qualitatives à travers des entretiens ciblés avec l'Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UCEP) du PDACG, centrés sur les besoins, les caractéristiques et les modalités de mobilisation de la main-d'œuvre du projet. Ces éléments ont permis d'identifier et de catégoriser les différentes catégories de travailleurs, d'évaluer les principaux risques sociaux et de santé et sécurité au travail, et de définir des mesures et procédures de gestion appropriées, incluant les conditions d'emploi, les dispositions applicables aux entreprises et sous-traitants, ainsi qu'un mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs, en cohérence avec les exigences de la NES 2.

II. ANALYSE DU CADRE LEGISLATION ET REGLEMENTAIRE GUINEENNE ET DES EXIGENCES DE LA NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE

Le PGMO est préparé conformément à la législation guinéenne et aux exigences de la NES n°2 de la Banque mondiale sur l'emploi et les conditions de travail. Il suit également les recommandations

des Directives générales sur l'environnement, la santé et la sécurité du Groupe de la Banque mondiale.

Le tableau ci-après présente une synthèse comparative des principales dispositions de la législation nationale guinéenne relatives aux conditions de travail et à leurs textes d'application, ainsi que les exigences correspondantes de la NES 2. Cette analyse met en évidence le fait que, bien que le cadre juridique national couvre l'essentiel des aspects liés au travail, certaines exigences spécifiques de la NES 2 ne sont pas pleinement prises en compte par la réglementation nationale.

En conséquence, les mesures complémentaires qui seront mises en œuvre dans le cadre du PDACG Phase 2 sont identifiées afin de combler les écarts identifiés, d'assurer la conformité du projet aux standards de la Banque mondiale et de garantir des conditions de travail équitables, sûres et non discriminatoires pour l'ensemble des travailleurs concernés, y compris les travailleurs directs, contractuels et les employés des fournisseurs principaux.

Tableau 2 : Comparaison entre les exigences nationales en liens avec les conditions de travail et de leurs décrets d'application ainsi que celles de NES n°2

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
Définition des catégories de travailleurs			
La NES n°2 définit les types de travailleurs du projet (paragraphe 3) et présente des exigences distinctes en fonction des 4 types de travailleurs (directs, contractuels, employés des fournisseurs principaux et communautaires) (paragraphe 6 à 7).	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée.	Dans la législation nationale, il n'y a pas de typologie de travailleurs similaires à celle de la NES n°2. Les travailleurs sont catégorisés en fonction de leur contrat de travail qui reflète la durée de l'emploi. Les apprentis et stagiaires sont soumis à certaines dispositions du Code du travail.	Les exigences de la NES n°2 complètent celles de la législation nationale. Le PGMO fait la distinction, et présente les exigences, selon les types de travailleurs du projet.
Documents et contrat à communiquer aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi			
La NES n°2 exige qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre soient transmises aux travailleurs. Cette documentation doit présenter les droits des travailleurs au regard de la législation nationale et des conventions collectives notamment en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, de repos hebdomadaire, de congés payés, sur la sécurité, la santé, la cessation de la relation de travail et toute autre condition de travail pertinente (paragraphe 10). Une	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée. Arrêté n°5679/MTASE/DNTLS/95 Portant formes et modalité du contrat de travail.	Contrairement aux exigences de la NES n°2, le Code du travail de la République de Guinée et ses Arrêtés ne présentent pas d'obligation d'établir un contrat de travail par écrit (art.121.5). Lorsqu'une période d'essai est établie à l'embauche, sa durée doit être conclue par écrit dans une lettre d'embauche (art.121.6). Il existe plusieurs types de contrat de travail : les contrats à durée déterminée (art.122.1 à 122.7) et les contrats à durée indéterminée (articles 121.1). Les contrats à durée déterminée peuvent être à terme précis (art.122.1 à 122.3) ou imprécis (art.122.4 à 122.6). Les contrats à terme imprécis concernent les	L'écart entre la législation nationale et les exigences de la NES n°2 est important puisqu'il n'y a pas d'obligation d'établir de contrats écrits en Guinée. Les mesures à mettre en œuvre afin de combler les écarts sont : Établissement de contrat de travail écrit pour tous les travailleurs qui seront embauchés lors de la mise en œuvre du projet. Les contrats devront comprendre l'ensemble des exigences de la Note d'Orientation 10.2 de la NES n° 2 ainsi que celles de l'Arrêté n°5679.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
liste indicative de sujets que doivent comprendre les contrats de travail est présentée à la Note d'Orientation 10.2		chantiers de construction, les saisons agricoles, etc. Le Code du travail présente d'autres formes de contrat: ce sont les contrats d'apprentissage (art 142.1 à 142.3), les contrats d'engagement à l'essai, les contrats de stage (art.121.3), les contrats de mise à disposition d'un travailleur temporaire ou contrats de mission (art.133.7 et 133.9) et les contrats de mission pour les travailleurs mis en place par des agences intérim (art.133.7). Concernant les contrats d'apprentissage, ceux-ci doivent être établis par écrit et comprendre les informations présentées à l'article 142.2. Concernant les contrats de stage, ceux-ci doivent également être établis par écrit mais le Code du travail ne présente pas de détail sur leur contenu (art.145.1). Le Code du travail ne détaille ni le contenu ni les exigences du contrat d'engagement à l'essai. Les exigences de ce type de contrat sont fournies à l'Arrêté n°5679 (art.18 à 21). Le Code du travail exige que les contrats de mise à disposition d'un travailleur temporaire soient passés par écrit, mais ne fournit pas de détail sur le contenu du contrat en dehors de la durée et le motif du contrat (art.133.9 et 133.10). Lorsqu'un contrat est écrit, il doit comprendre les dispositions obligatoires présentés à l'article 14 de l'Arrêté n°5679	

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
		et les dispositions facultatives présentées à l'article 16.	
Conditions de travail			
La NES n°2 exige que les travailleurs du projet soient rémunérés sur une base régulière (paragraphe 11), qu'ils aient droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale (paragraphe 11), qu'ils reçoivent en cas de licenciement, un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ (paragraphe 12) et que tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social leur soient versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail (paragraphe 12).	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée. Code de la sécurité sociale (Loi L /94/006/CTRN du 14 février 1994). Arrêté n°1387/MASE/DNTLS/90 Portant Indemnité de licenciement. Arrêté n°5681/MTASE/DNTLS/95 Portant modalités de calcul de la durée et de l'allocation de congé annuel. Arrêté n°2792/MTASE/DNTLS/96 Relatif aux déclarations de mouvements de main-d'œuvre. Arrêté n°1391/MASE/DNTLS/90 Portant modalité d'application de l'horaire équivalent pour certaines professions.	Période d'essai, légiférée par le Code du travail (art.121.6, 122.3 et 122.4) Temps normal de travail et heures supplémentaires, légiférés par le Code du travail (art.221.1 à 221.12) et l'Arrêté n°1391. Travail de nuit, légiféré par le Code du travail (art.136.1, 221.8 et 221.9) Repos hebdomadaire, jours fériés et congés payés, légiférés par le Code du travail (art.222.1 à 222.17), l'Arrêté n°56681, l'Arrêté n°1389 et l'Arrêté n°2794. Voyage et transport du travailleur, légiférés par le Code du travail (art.241.4). Salaire, légiféré par le Code du travail (art.241.1 à 241.8). Aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Majoration pour heures supplémentaires, légiférée par le Code du travail (art.221.6, 221.8 et 221.9). Rémunération, légiférée par le Code du travail (art.242.1 à 242.9).	Il n'y a pas d'écart entre les exigences de la NES n°2 et les exigences nationales. Le SMIG est à 550 000 GNF (2022). Aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire, le projet se référera aux exigences du Code du travail et ses arrêtés et au Code de la sécurité sociale.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
	Arrêté n°1389/MASE/DNTLS/90 Relatif aux jours fériés. Arrêté n°2794/MTASE/DNTLS/96 Portant modalité d'application du repos hebdomadaire.	Protection sociale et de santé, légiférée par le Code de la sécurité sociale. Cessation de la relation de travail, légiférée par le Code du travail (art.171.1 à 172.33) et règlementée par l'Arrêté n°1387 et l'Arrêté n°2792. L'Arrêté n°2792 oblige les employeurs à déclarer la situation de la main-d'œuvre qu'il utilise. Procédure de sanction disciplinaire, légiférée par le Code du travail (art. 212.1 à 212.6).	
Non-discrimination et égalité des chances			
La NES n° 2 exige que les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne soient pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. La non-discrimination et l'égalité des chances concernent le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée. L/2018/021/AN Portant Protection et Promotion des Personnes Handicapées En République De Guinée.	D'après le Code du travail, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine, l'appartenance ou non à un syndicat et l'activité syndicale, le handicap pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail (art.4). Les mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle de certaines catégories de personne ne constituent	Toutes les exigences de la NES n°2 se retrouvent dans la législation nationale.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
mesures disciplinaires (paragraphe 13). La NES n° 2 exige que le lieu de travail des travailleurs handicapés du projet soit adapté. La NES n° 2 ne considère pas la « discrimination » positive visant l'embauche préférentielle de certaines catégories de personnes vulnérables comme étant de la discrimination (paragraphe 14). La NES n° 2 exige que des mesures de protection et d'assistance appropriées soient mises en place à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les mineurs (en âge de travailler en vertu de la NES n° 2) (paragraphe 15).		pas une discrimination au sens du Code du travail (art.4). Le Code du travail définit la violence, le harcèlement ainsi que le harcèlement sexuel (art.6 à 9). Cependant, il ne présente pas de sanction spécifique pour les auteurs de harcèlement. Des mesures ciblant l'insertion professionnelle des personnes handicapées sont développées dans la Loi sur la protection et Promotion des Personnes Handicapées En République De Guinée.	
Organisation de travailleurs			
La NES n° 2 mentionne que, dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée.	Le Code du travail stipule à son article 322.1, que les travailleurs peuvent librement sans autorisation préalable se grouper et constituer un syndicat, dans la circonscription géographique de leur	Il n'y a pas d'écart entre les exigences de la NES n°2 et celles de la législation nationale.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
leur choix et à négocier collectivement sans ingérence, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté (paragraphe 16).		choix, pour défendre et assurer le développement de leurs droits individuels et collectifs concernant leur vie de travailleurs. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat et une activité syndicale (art.4). L'employeur ne peut se servir d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'un travailleur ou d'une organisation syndicale quelconque (art.321.1). Aucun travailleur ne peut être sanctionné du fait de sa participation à une grève (art.431.8). Conventions collectives, les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives peuvent toujours engager des négociations aux fins de conclure une convention collective sous l'égide de l'Inspection Générale du Travail (art.411.2). Délégués syndicaux. Les délégués syndicaux sont élus dans le cadre de l'entreprise ou dans celui des établissements composants celle-ci (art.331.1).	Aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire, le projet se référera aux exigences du Code du travail.
Travail des enfants			

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
L'âge minimum pour le travail est fixé à 14 ans (paragraphe 17) sauf exigences plus contraignantes dans la législation du pays. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans des conditions particulières présentées au paragraphe 18. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social (paragraphe 19). Le risque de travail d'enfant doit être évalué chez les travailleurs communautaires (paragraphe 37) et chez les employés des fournisseurs principaux (paragraphe 39 à 42).	Loi L/2019/0059/AN du 30 décembre 2019, portant Code de l'Enfant de la République de Guinée. Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée. Arrêté n°2791/MTASE/DNTLS/96 du 22 avril 1996.	Selon le Code du travail et le Code de l'enfant, est considéré comme enfant, tout travailleur de moins de 18 ans (art.137.1). Aucun enfant de moins de 16 ans ne peut être employé dans une entreprise, sauf en tant qu'apprenti (Code de travail art.137.5). L'âge d'admission en apprentissage fixé à 14 ans révolus peut, d'après l'Arrêté n°2791, sur autorisation de l'Inspecteur du Travail, être ramené à 12 ans pour des travaux légers, des travaux agricoles et des travaux en cuisine. Cet aspect constitue un écart avec la NES 2 qui établit l'âge minimum des travailleurs à 14 ans. Un enfant ne peut être engagé comme apprenti qu'avec l'autorisation du parent ou tuteur de l'enfant et de l'inspecteur de travail. Le travail de nuit (art.137.2) et le travail dangereux (art.137.4) sont interdits aux enfants. Les pires formes de travail d'enfants sont définies à l'article 137.6 du Code du travail. Les différentes formes de travail des enfants qui sont interdits sont définies dans le Code de l'enfant. L'Arrêté n°2791 définit aussi les conditions de travail des travailleurs de moins de 18 ans et des apprentis de 12	Il y a un écart entre les exigences de la NES n°2 et celles de la législation nationale au niveau de l'âge légal pour le travail des apprentis. Aucun apprenti de moins de 14 ans ne sera autorisé à travailler peu importe le type de travail. Pour tout autre travail, l'âge minimum est établi à 16 ans, sauf pour le travail considéré comme dangereux pour lequel l'âge minimum est 18 ans. Le travail « travail léger » défini et autorisé dans la législation nationale pour les enfants de moins de 16 ans, n'est pas autorisé dans le contexte d'un projet de la Banque Mondiale car il y a des lacunes dans les lois nationales qui ne prescrivent pas le nombre d'heures par semaine autorisées pour les travaux légers, ni ne précisent les conditions dans lesquelles les travaux légers peuvent être effectués. La liste et la définition du travail dangereux interdit aux enfants de moins de 18 ans compris dans l'Arrêté n°2791 et le Code de l'Enfant est suffisante pour protéger les enfants qui travaillent contre le travail dangereux.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
		à 18 ans. Cet arrêté, ainsi que le Code de l'enfant (art. 925) définit les activités interdites aux travailleurs mineurs (entre 12 et 18 ans). D'une manière générale, les mineurs ne peuvent pas travailler la nuit, ne peuvent pas travailler en présence de machines à risque, ou dans des lieux de travail considéré comme dangereux, comme des mines, des puis etc.	
Travail forcé			
La NES n°2 interdit le travail forcé et donne une définition du travail forcé (paragraphe 20). Le risque de travail forcé doit être évalué chez les travailleurs communautaires (paragraphe 37) et chez les employés des fournisseurs principaux (paragraphe 39 à 42).	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée.	Le travail forcé ou obligatoire est interdit (art.3).	Il n'y a pas d'écart entre la définition du travail forcé dans le Code du travail et celle de la NES n°2 puisque le Code du travail présente la même définition. Le travail forcé est interdit de façon absolue.
Mécanisme de gestion des plaintes			
La NES n°2 exige la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes à l'amiable propre aux projets et faisant intervenir des acteurs propres aux projets (paragraphe 21 à 23). Les travailleurs contractuels doivent aussi avoir accès au mécanisme de gestion des plaintes (paragraphe 33).	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée.	Le mécanisme de gestion des différends individuels et collectifs des travailleurs tel que défini dans le Code du travail est un mécanisme juridique. Il présente un mécanisme général faisant intervenir l'inspection du travail.	Le mécanisme de la NES n°2 n'a pas vocation de remplacer le mécanisme juridique national, il le complète et intervient en amont de celui-ci. Tous les travailleurs qu'ils soient directs ou contractuels, doivent avoir accès à ce mécanisme.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
Santé Sécurité au Travail			
La NES n°2 comporte de nombreuses exigences en termes de SST. Elle fait également référence aux Directives EHS générales et EHS spécifiques au secteur d'activité concerné et aux autres bonnes pratiques internationales (paragraphe 24). La NES n°2 exige la mise en œuvre des mesures SST suivantes (paragraphe 25) : a) Identification des dangers potentiels pour les travailleurs. b) Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses. c) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants. d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet. e) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée.	Mesures de SST, légiférées par le Code du travail (art. 231.1 à 231.27). Sur un même lieu de travail, toutes les entreprises doivent collaborer afin de développer des mesures SST communes (art.231.1). Les équipements de protection individuelle doivent être fournis gratuitement (art.231.14). Comité de SST, légiféré par le Code du travail (art.231.2). En dessous de 25 salariés, il n'y a pas d'obligation de mettre en œuvre un CSST et, dans ce cas de figure, le rôle du CSST n'est pas remplacé par un employé désigné. Service de sécurité et santé pour les travailleurs, médecine du travail, infirmerie et premier secours, légiférés par le Code du travail (art.232.1 à 232.8). Formation SST, légiférée par le Code du travail. Une formation à l'embauche est obligatoire (art. 231.6). Concernant la signalisation des dangers et risques, il n'y a aucun article du Code du travail et aucune réglementation qui autorise un salarié de se retirer des situations de travail qui présentent un danger grave et imminent, contrairement à ce qui est exigé par la NES n°2.	L'écart entre la législation nationale et les exigences de la NES n°2 est important. Les mesures à mettre en œuvre afin de combler les écarts sont : Établissement d'un CSST inter-entreprise, même pour les entreprises (ou chantiers) de moins de 25 travailleurs et mise en place d'un délégué du personnel. Mise en place de procédures dans le PGMO et dans le Plan d'hygiène et de sécurité de mesures permettant, dans certaines conditions, aux travailleurs de se retirer de situations représentant un danger sans aucune représailles.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
dernières et d'intervention au besoin. f) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle. La NES n°2 exige que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé et collaborent activement avec les travailleurs du projet et les consultent pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et afin de promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations doivent aussi avoir pour objectifs de fournir des informations aux travailleurs du projet, de les former à la sécurité et la santé au travail et de leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle (paragraphe 26). La NES n°2 exige que des procédures soient mises en place afin de permettre aux travailleurs de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de		Déclaration des accidents et maladies professionnels à l'inspection du travail, légiférée par le Code du travail (art. 152.1). Plan d'hygiène et de sécurité, ce plan doit être élaboré par les entreprises de chantier (art.231.24 et 231.25).	

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
se retirer, sans représailles, de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (paragraphe 27). La NES n°2 exige que des installations adaptées aux conditions de travail soient fournies aux travailleurs, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels (paragraphe 28). La NES n°2 exige que, lorsque les employés sont engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les employeurs doivent collaborer à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses			

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
propres travailleurs (paragraphe 29). La NES n°2 exige qu'un système d'examen régulier soit mis en œuvre en matière de SST comprenant l'identification des dangers et risques et la mise en place de méthodes et d'action pour y faire face et suivre les résultats (paragraphe 30).			
Intermédiaires et sous-traitance à l'embauche de travailleurs contractuels			
La NES n° 2 exige que des efforts raisonnables soient mis en œuvre afin de s'assurer que les tiers (tierces parties) qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et aient mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n° 2 (paragraphe 31). Des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES doivent être mises en place (paragraphe 32). La Note d'Orientation 31.1 fournit un certain nombre de recommandations en termes	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée	Les agences de placement de travailleurs et agences intérimaires doivent avoir une autorisation du ministère en charge de l'emploi afin d'exercer cette profession. Travail intérimaire et agence de placement, légiférés par le Code du travail (art.133.1 à 133.10) Intervention de sous-traitants (tâcherons), légiférée par le Code du travail (art.134.1 à 135.15) Il n'y a pas d'équivalence aux exigences de la NES n°2 telles que présentées à la Note d'Orientation 31.1 dans la législation nationale afin de vérifier la fiabilité des tiers (tierces parties) qui engagent et mobilisent des travailleurs contractuels.	L'écart est modéré entre la législation nationale et les exigences de la NES n°2. La mesure à mettre en œuvre afin de combler les écarts est : Dans la mesure du possible, lors des passations de marché avec des tiers qui embauchent des travailleurs, le projet suivra les recommandations de la Note d'Orientation 31.1.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et réglementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
d'information à recueillir dans le cadre du processus de passation de marchés à des tiers qui engagent et mobilisent des travailleurs contractuels.			
Travailleurs communautaires			
La NES n°2 exige que le caractère volontaire du travail communautaire soit attesté (paragraphe 34), que les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail soient intégrées dans le PGMO (paragraphe 36). Le paragraphe 36 mentionne également qu'un mécanisme de gestion des plaintes doit être élaboré pour les travailleurs communautaires.	Il n'y a pas d'exigence équivalente dans la législation nationale, le travail communautaire n'est pas défini dans le Code du travail.	Il n'y a pas d'exigence équivalente dans la législation nationale, le travail communautaire n'est pas défini dans le Code du travail.	Les exigences des paragraphes 34 à 38 de la NES n°2 seront mises en œuvre, notamment les suivantes : • Attestation du caractère volontaire du travail communautaire. • Définition des conditions de mobilisation de la main d'œuvre. • Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes dédié aux travailleurs communautaires.

III. DESCRIPTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Cette section décrit, sur la base des informations disponibles, les effectifs et caractéristiques de travailleurs du projet, des délais de couverture des besoins en main-d'œuvre et l'organisation contractuelle envisagée pour le projet.

En effet, la mise en œuvre du Projet de Développement de l'Agriculture Commerciale en Guinée (PDACG) – Phase 2 mobilisera des ressources humaines aux fins de couvrir la coordination du projet comprenant la gestion financière, la passation des marchés, la gestion environnementale et sociale, le suivi-évaluation, etc.

Au-delà de ces aspects, des ressources humaines seront mobilisées pour couvrir les besoins du projet en termes de prestations intellectuelles, de fournitures de biens et services, de constructions, de supervision des travaux, notamment.

Le Projet de Développement de l'Agriculture Commerciale en Guinée (PDACG) – Phase 2 mettra en place une Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UCEP) au sein du Ministère de l'Agriculture.

L'UCEP comprendra, entre-autres, les équipes techniques, celles en charge des sauvegardes environnementales et sociales et Genre/VBG.

Elle aura une autonomie de gestion administrative et financière, même si elle sera toujours placée sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture.

Elle travaillera en étroite relation avec les agences gouvernementales communément appelées « entités d'exécution » sous la tutelle des Ministères Sectoriels dont l'Agriculture, l'Elevage, le Commerce et l'Industrie, ainsi que d'autres parties prenantes étatiques et non étatiques.

Globalement, les profils de travailleurs seront fonction des axes d'interventions du PDACG-Phase 2. Les caractéristiques des travailleurs sont regroupées dans les trois catégories suivantes conformément à la NES n°2 : i) Travailleurs directs ; ii) Travailleurs contractuels (travailleurs recrutés pour effectuer des travaux, consultants du bureau d'étude, de supervision et autres prestataires de services intellectuels) ; iii) travailleurs employés par des fournisseurs de biens et services dans le cadre du projet.

3.1. EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Peut être employée dans la phase 2 du PDACG, toute personne de nationalité guinéenne ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans. Pour la mise en œuvre du Projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste à pourvoir, sans aucune discrimination liée au sexe, à la religion et à l'appartenance ethnique, régionale et raciale, au handicap, etc. Pour les consultants temporaires, les compétences requises sont consignées

dans les procédures nationales de passation des marchés et celles de la Banque applicables au Projet.

3.1.1. Nombre de travailleurs directs

L'Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UCEP) du PDACG-Phase 2 assure la coordination, la gestion et le suivi de la mise en œuvre des activités du Projet.

Elle rend compte à un Comité de Pilotage (COPIL) présidé par le Ministère en charge de l'Agriculture dont la mission est d'orienter et de statuer sur la mise en œuvre du Projet.

L'UCEP sera dirigée par un Coordonnateur National (CN), assisté d'une équipe technique et administrative.

Le tableau suivant renseigne sur l'effectif total de travailleurs que l'UCEP mobilisera d'ici l'entrée en vigueur du financement dont le type de contrats est celui de Consultant alignés à la durée du projet.

Tableau 3 : Personnel de l'UCEP

Poste	Effectif
Coordonnateur National	1
Responsable Passation de Marché Sénior	1
Responsable Passation de Marché Junior	1
Responsable Administratif et Financier	1
Responsable Suivi Evaluation	1
Expert en communication	1
Ingénieur infrastructures	1
Assistant infrastructures	1
Spécialiste en Matching Grants	1
Spécialiste des filières agricoles	1
Spécialiste en commercialisation	1
Responsable Sauvegarde Environnementale	1
Responsable Sauvegarde Sociale	1
Responsable Genre et VBG	1
Spécialiste sauvegardes E&S (ministère élevage)	1
Spécialiste sauvegarde E&S (bureaux régionaux)	2
Comptables	2
Informaticien	1
Secrétaires	2
Chauffeurs	12
Agents de service (reprographe et coursier)	2
Sous-Total	36

Outre le personnel de l'UCEP, l'arrangement institutionnel pour la mise en œuvre de la Phase 2 du PDACG 2 prévoit la mise à contribution des agences gouvernementales communément

appelées « entités d'exécution » sous la tutelle des Ministères Sectoriels dont l'Agriculture, l'Élevage, le Commerce et l'Industrie, ainsi que d'autres parties prenantes étatiques.

Ces fonctionnaires et services techniques participent activement à l'exécution sur le terrain et au niveau central.

Par conséquent, la mise en œuvre de la Phase 2 du PDACG impliquera une sous-catégorie de travailleurs directs composée de services étatiques avec notamment l'implication directe des fonctionnaires des services techniques centraux et déconcentrés ainsi que ceux des EPA, des Ministères sectoriels impliqués.

Toutefois, à la phase actuelle de préparation du projet, ni l'organisation ni les effectifs impliquant ces services n'est encore arrêtés.

3.1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet

Le PDACG – Phase 2 fera appel à trois (03) types de travailleurs :

✓ Travailleurs directs

Ils comprendront les travailleurs engagés dans l'UCEP dont le nombre est estimé à environ **36** personnes (cf. tableau n°2 ci-dessus). Il s'agit du personnel employé directement par le projet pour effectuer des tâches qui sont liées au projet.

✓ Travailleurs contractuels

On appelle travailleurs contractuels, dans le cadre du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (entreprises, cabinets de consultants, fournisseurs de services, prestataires spécialisés, etc) ayant conclu un contrat avec l'Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UCEP) ou avec toute autre entité mandatée pour la mise en œuvre des activités relevant des différentes composantes et sous-composantes du projet.

Ces travailleurs ne sont pas employés directement par l'UCEP, mais interviennent dans le cadre de contrats de prestation intellectuelle, de fourniture de services ou de travaux, nécessaires à la réalisation des objectifs du projet, notamment dans les domaines des infrastructures agricoles, de l'appui à l'investissement privé, du renforcement institutionnel et de la gestion environnementale et sociale.

Plus spécifiquement, les activités du PDACG Phase 2 susceptibles de mobiliser des travailleurs contractuels comprennent, sans s'y limiter :

→ Prestations intellectuelles et services de consultants

¹ « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

- études techniques, économiques, environnementale et sociales relatives aux aménagements hydro-agricoles, aux infrastructures logistiques et aux routes rurales;
- élaboration des instruments environnementaux et sociaux spécifiques (EIES, PGES, PAR, PSST, plans spécifiques, etc.) et appui à leur mise en œuvre ;
- Supervision des travaux d'aménagements hydro-agricoles, de réhabilitation de 750 km de routes rurales et d'infrastructures diverses ;
- assistance technique pour la structuration des chaînes de valeur prioritaires (riz, fonio, mangue, volaille/maïs) ;
- appui à la mobilisation des investissements privés, y compris l'élaboration de modèles économiques, de plans d'affaires et de notes d'information sectorielles ;
- renforcement des capacités des institutions publiques, des organisations professionnelles agricoles, des interprofessions et des structures de gouvernance des chaînes de valeur ;
- appui juridique et technique pour les réformes politiques et réglementaires du secteur agricole et agro-industriel ;
- services de conseil pour la mise en place et l'opérationnalisation de mécanismes financiers (subventions de contrepartie, garanties de crédit, assurances agricoles).

→ **Prestations de travaux**

- travaux d'aménagement et de réhabilitation des zones hydro-agricoles (irrigation, drainage, ouvrages connexes) ;
- construction, réhabilitation et équipement d'infrastructures de stockage, de centres agrologistiques, de marchés de gros et d'installations de conditionnement ;
- Réhabilitation de 750 km de routes rurales
- Construction et équipement d'infrastructures diverses

→ **Prestations de services et fournitures**

- supervision et contrôle technique des travaux, y compris le contrôle de la qualité et des aspects de santé et sécurité au travail ;
- fourniture et installation d'équipements agricoles, logistiques et de transformation ;
- services de gardiennage, de surveillance, d'entretien et de nettoyage des infrastructures financées par le projet ;
- services de communication, d'organisation d'ateliers, de consultations et d'événements liés à la mise en œuvre du projet.

Toutefois, le nombre exact de travailleurs contractuels n'est pas encore connu à ce stade. Les effectifs seront précisés progressivement au fur et à mesure de l'avancement du projet, notamment lors de la définition des allotissements (travaux et supervision), d'une part, et de l'identification du nombre de consultants, de fournisseurs et d'ONG, d'autre part. Ces informations seront disponibles avant le démarrage de la mise en œuvre des activités du Projet.

Néanmoins, les estimations suivantes ont été faites sur la base des expériences de la Phase 1 du PDACG.

Tableau 4 : Estimation des effectifs de travailleurs contractuels

Type de contrat	Activités concernées	Nombre estimatif de travailleurs
Contrats de consultance (Prestations intellectuelles)	Etudes techniques et économiques relatives aux aménagements hydro-agricoles, aux infrastructures logistiques et aux routes rurales	75
	Élaboration des instruments environnementaux et sociaux spécifiques (EIES, PGES, PAR, PSST, plans spécifiques, etc.) et appui à leur mise en œuvre	25
	Supervision des travaux de réhabilitation de 750 km de routes rurales	50 ²
	Supervision des travaux d'aménagement de 12 400 ha de zones hydro-agricoles	30 ³
	Supervision des travaux d'infrastructures connexes	10 ⁴
	Assistance technique pour les micro-projets (Firme agri-business)	10
	Ingénierie sociale	25
Contrats de travaux	Aménagement de 12 400 ha de zones hydro-agricoles (mangroves et plaines) y compris la mise en place d'infrastructures d'irrigation et de drainage	300 ⁵
	Réhabilitation de 750 km de routes rurales	1000 ⁶
	Construction et équipement d'infrastructures diverses	150 ⁷
Contrats de prestations de services	Gardiennage	5
	Nettoyage	5
Sous total		1585

Conformément à la NES 2, l'UCEP veillera à ce que les entreprises et prestataires employant des travailleurs contractuels appliquent des pratiques de gestion de la main-d'œuvre conformes aux exigences nationales et aux normes de la Banque mondiale, notamment en matière de conditions de travail, de non-discrimination, de santé et sécurité au travail, de prévention du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que d'accès à un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs.

² 5 missions de contrôle à raison de 10 personnes par mission

³ 3 missions de contrôle à raison de 10 personnes par mission

⁴ 1 mission de contrôle composée de 10 personnes

⁵ 6 entreprises à raison de 50 personnes par entreprise

⁶ 20 entreprises à raison de 50 personnes par entreprise

⁷ 10 entreprises à raison de 15 personnes par entreprise

✓ **Employés des fournisseurs principaux**

Au sens de la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2) de la Banque mondiale, les employés des fournisseurs principaux sont les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du PDACG Phase 2, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en biens, matériaux, équipements ou services essentiels à la mise en œuvre de ses activités.

Dans le cadre du PDACG Phase 2, les fonctions essentielles du projet concernent principalement :

- la réalisation des travaux d'infrastructures hydro-agricoles, routières et logistiques ;
- l'équipement des infrastructures de stockage, de conditionnement, de transformation et des centres agrologistiques ;
- la fourniture d'équipements techniques, agricoles, informatiques et logistiques nécessaires à la mise en œuvre, au suivi et à la coordination du projet.

Les employés des fournisseurs principaux incluent notamment les travailleurs employés par des entreprises chargées de la fourniture et de l'acheminement de matériaux de construction, d'équipements agricoles et agro-industriels, de matériels techniques et logistiques, ainsi que de systèmes et solutions numériques nécessaires aux activités du projet. Cette catégorie comprend également les travailleurs des sous-traitants mobilisés par les fournisseurs principaux pour honorer leurs contrats avec l'Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UCEP).

Conformément à la NES 2, l'UCEP s'assurera que les fournisseurs principaux identifiés appliquent des procédures de gestion de la main-d'œuvre et des conditions de travail conformes aux exigences nationales et aux standards de la Banque mondiale, en particulier en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, la prévention du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que l'accès à un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs.

Le tableau suivant renseigne sur les estimations prévisionnelles des fournisseurs principaux.

Tableau 5 : Estimation fournisseurs principaux et « employé de fournisseur principal »

Fournitures et matériaux	Type d'« employés de fournisseur principal »	Nombre estimatif de fournisseurs principaux
Fourniture de matériaux de construction (ciment, fer, agrégats, etc.) pour les aménagements hydro-agricoles, routes rurales et infrastructures logistiques	Nationaux et étrangers	3 fournisseurs principaux
Fourniture d'équipements agricoles et agro-industriels (systèmes d'irrigation, équipements de	Nationaux et étrangers	Inclus dans les fournisseurs principaux

Fournitures et matériaux	Type d'« employés de fournisseur principal »	Nombre estimatif de fournisseurs principaux
transformation, stockage, conditionnement)		
Fourniture d'équipements logistiques et énergétiques (groupes électrogènes, équipements électriques, installations de sécurité)	Nationaux	Inclus
Fourniture de matériels informatiques, numériques et équipements de bureau pour l'UCEP et les structures partenaires	Nationaux et étrangers	Inclus

3.2. DELAIS DE COUVERTURE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Tout le personnel de l'UCEP ainsi que les travailleurs directs composée de services étatiques devront être mobilisés avant l'entrée en vigueur du financement, et en fonction des engagements préalables à satisfaire par la partie guinéenne vis-à-vis de la Banque mondiale tel que contenu dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet et du rythme des acquisitions, les agences gouvernementales, les prestataires et fournisseurs sur les travaux engagés dans la phase de préparation du projet.

Les travailleurs contractuels, quant à eux, seront recrutés à partir d'appels d'offre (sur la base de termes de référence et de cahiers de charge) et l'établissement de contrats.

La durée de couverture des besoins en travailleurs du Projet est de cinq (05) ans, délai de mise en œuvre du Projet.

IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Le Projet de Développement de l'Agriculture Commerciale en Guinée – Phase 2 (PDACG Phase 2) comprend d'importantes réalisations physiques, notamment dans le cadre de la Composante 1 relative au développement des infrastructures physiques (aménagement hydro-agricoles, réhabilitation de routes rurales, infrastructures de stockage et de logistique), ainsi que des activités de services, d'assistance technique et d'appui à l'investissement privé relevant des autres composantes.

La mise en œuvre de ces activités est susceptible d'engendrer des risques et impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des différentes catégories de travailleurs, en particulier les travailleurs directs, contractuels et les employés des fournisseurs principaux. Conformément à la Norme Environnementale et Sociale n°2 (NES 2), les principaux risques identifiés ainsi que les mesures de prévention et d'atténuation correspondantes sont présentés ci-après.

Tableau 6 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du PDACG – Phase 2

N°	Thème	Principaux risques au travail	Composantes concernées	Mesures de gestion	Acteurs de mise en œuvre
1	Conditions de travail et d'emploi	- Non-respect des droits des travailleurs (temps de travail, salaires, heures supplémentaires, avantages sociaux) - Non-respect des congés (repos hebdomadaire, congés annuels, maladie, maternité) - Licenciement sans préavis ni indemnités - Exposition aux poussières, bruits, fumées et polluants - Conditions de travail dégradants (absence de points d'eau, d'aire de repos, de toilettes suffisantes et en bon état)	Ensemble des composantes	- Respect du Code du travail guinéen, de ses textes d'application et des Conventions de l'OIT - Élaboration et signature de contrats conformes à la NES 2 - Mise à disposition d'équipements adéquats pour réduire l'exposition aux nuisances	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
2	Discrimination, inégalités et violences	- Discrimination à l'embauche et dans le traitement des travailleurs - Non-respect de l'égalité des chances - Discrimination à l'égard des femmes, personnes vulnérables et jeunes	Ensemble des composantes	- Procédures de recrutement transparentes - Descriptions claires des postes - Respect du temps de travail légal - Contrats intégrant un code de conduite - Élaboration et mise en œuvre d'un Plan d'action VBG/EAS-HS	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
		- Exploitation et abus sexuels (EAS), harcèlement sexuel (HS) et violences contre les enfants	Ensemble des composantes	- Sensibilisation régulière des travailleurs et des communautés - Codes de conduite intégrant les clauses EAS-HS - Mécanisme de gestion des plaintes sensible aux EAS-HS - Circuit spécifique de prise en charge et référencement des survivant(e)s - Sanctions disciplinaires clairement définies	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires

N°	Thème	Principaux risques au travail	Composantes concernées	Mesures de gestion	Acteurs de mise en œuvre
3	Organisation des travailleurs	- Entrave à la liberté d'association - Discrimination ou représailles contre les travailleurs syndiqués	Ensemble des composantes	- Mise en œuvre des dispositions du PGMO - Information et consultation des organisations de travailleurs	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
4	Travail des enfants	- Emploi de travailleurs en dessous de l'âge légal - Exposition d'enfants à des travaux dangereux	Composante 1 (travaux d'infrastructures)	- Interdiction stricte du travail des enfants - Clauses contractuelles de protection de l'enfance - Contrôles réguliers sur les chantiers	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
5	Travail forcé	- Travail imposé sous contrainte - Trafic de personnes	Composante 1 (travaux d'infrastructures)	- Clauses contractuelles interdisant le travail forcé - Contrôles et audits réguliers	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
6	Santé et sécurité au travail (SST)	- Accidents liés aux engins, à la circulation et à la manutention - Chutes, écrasements, blessures graves ou mortelles - Maladies professionnelles (poussières, gaz, bruit) - Risques biologiques (VIH et autres maladies transmissibles) - Morsures de serpent et risques environnementaux	Ensemble des composantes	- Élaboration et mise en œuvre de Plans SST et E-PGES - Formation régulière des travailleurs - Port obligatoire des EPI - Signalisation et limitation de vitesse sur les chantiers - Suivi médical des travailleurs - Mesures de prévention sanitaire	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
7	Nature des contrats	- Absence de clauses NES 2 dans les contrats - Inaccessibilité du mécanisme de plaintes	Ensemble des composantes	- Intégration des clauses HSE et sociales dans les DAO et contrats - Diffusion et vulgarisation du MGP des travailleurs	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
8	Cohabitation travailleurs–communautés	- Conflits avec les populations riveraines	Ensemble des composantes	- Priorité au recrutement local - Sensibilisation des travailleurs et des communautés - Mise en œuvre du MGP travailleurs et parties prenantes - Respect des us et coutumes locales	- UCEP - Entreprises - Fournisseurs et prestataires
9	Santé et sécurité des communautés	- Risques de VBG liés à l'afflux de main-d'œuvre - Propagation de maladies	Ensemble des composantes	- Sensibilisation à la sécurité routière - Balisage et signalisation des chantiers	- UCEP - Entreprises

N°	Thème	Principaux risques au travail	Composantes concernées	Mesures de gestion	Acteurs de mise en œuvre
		- Accidents de circulation et chutes d'objets		- Gestion des poussières et des déchets - Dispositifs de collecte et d'élimination des déchets	- Fournisseurs et prestataires

V. ROLES ET RESPONSABILITES DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

La responsabilité de mise en œuvre, du suivi et de la mise à jour régulière du PGMO, ainsi que la garantie de sa conformité, incombe à l'UCEP qui demeure l'entité responsable de l'ensemble de ses travailleurs directs.

Pour les travailleurs contractuels, les procédures du PGMO seront déléguées à travers des clauses contractuelles aux tierces parties mobilisant de la main-d'œuvre afin d'assurer la conformité. Ainsi, les procédures décrites ci-après, les dispositions relatives à l'âge minimum d'emploi, et le Mécanisme de gestion des plaintes s'appliqueront systématiquement à tous les travailleurs contractuels mobilisés par :

- Les entreprises de construction ;
- Les missions de contrôle des travaux ;
- Les sous-traitants et tâcherons ;
- Les consultants et enquêteurs de terrain ;
- Toute autre tierce partie mobilisant de la main-d'œuvre pour le projet.

Les institutions étatiques, telles que l'inspection du travail ou d'autres ministères sectoriels qui travaillent avec le PDACG Phase 2 dans le cadre de conventions et/ou protocoles, ne sont pas couvertes par ce PGMO, qui s'applique uniquement aux acteurs mobilisant des travailleurs pour le projet.

Tableau 7 : Acteurs impliqués dans le projet et responsabilités clés

N°	Acteurs impliqués	Responsabilités clés	Composantes / Sous-composantes / Activités concernées
1	UCEP PDACG et autres Agences gouvernementales / partenaires directement impliqués dans l'exécution du PDACG	- Responsable de la conformité avec le PGMO et la législation du travail - Gestion des travailleurs directs - Santé et sécurité au travail des travailleurs directs. - Diffusion et sensibilisation sur le PGMO - Suivi des performances des acteurs et sous-traitants - Inclusion des exigences PGMO dans les documents contractuels - Gestion et traitement des plaintes des travailleurs.	- Toutes composantes et sous-composantes du PDACG Phase 2
2	Entreprise principale de construction / Prestataire majeur d'infrastructures	- Respect de la législation et réglementation du travail sur le chantier - Identification des risques et planification SST - Développement et mise en œuvre du PGES-Chantier. - Mobilisation et gestion des travailleurs contractuels. - Sécurité et santé au travail des travailleurs contractuels. - Traitement des plaintes des travailleurs contractuels. - Suivi des performances des sous-traitants et tâcherons. - Inclusion des exigences PGMO dans les contrats avec sous-traitants.	- Composante 1 : Toutes sous-composantes et activités liées aux infrastructures physiques (1.1 Aménagement zones hydro-agricoles, 1.2 Infrastructures logistiques, 1.3 Réhabilitation routes rurales)
3	Mission de contrôle (MdC) des travaux	- Respect des normes du travail et SST. - Supervision de la mobilisation et gestion des travailleurs contractuels. - Diffusion et sensibilisation sur les exigences PGMO. - Suivi de la conformité SST sur le chantier. - Mise en œuvre des mesures correctives en cas de non-conformité. - Traitement des plaintes des travailleurs contractuels.	- Composante 1 : Toutes sous-composantes et activités liées aux infrastructures physiques (1.1, 1.2, 1.3)
4	Sous-traitants et tâcherons	- Respect de la législation et réglementation du travail - Mobilisation et gestion des travailleurs contractuels. - Santé et sécurité des travailleurs contractuels - Sensibilisation aux exigences PGMO - Traitement des plaintes des travailleurs contractuels.	- Composante 1 : Toutes sous-composantes et activités liées aux infrastructures physiques (1.1, 1.2, 1.3)
5	Consultants, experts techniques et enquêteurs de terrain	- Respect de la législation et réglementation du travail. - Mobilisation et gestion des travailleurs contractuels. - Santé et sécurité des travailleurs contractuels. - Sensibilisation aux exigences PGMO.	- Composante 1 (infrastructures), - Composante 2 (appui investissement privé),

		- Traitement des plaintes des travailleurs contractuels - Suivi technique et rapport sur la mise en œuvre des activités.	- Composante 3 (environnement propice), - Composante 5 (gestion et coordination), selon missions spécifiques
6	Fournisseurs principaux / prestataires de services	- Respect de la législation et réglementation du travail. - Gestion de leurs travailleurs contractuels. - SST pour les travailleurs mobilisés - Sensibilisation aux exigences PGMO - Traitement des plaintes des travailleurs contractuels.	- Toutes composantes nécessitant des fournitures ou services logistiques : 1.2, 1.3, 2.1 à 2.3, 3.1 à 3.3
7	Institutions étatiques (ex. inspection du travail, ministères sectoriels ayant des conventions et/ou protocoles avec le PDACG)	- Non concernées directement par le PGMO, mais collaborer en cas de contrôle ou audit légal.	- Toutes composantes, uniquement pour conformité légale

En termes de mise en œuvre et responsabilités supplémentaires, l'UCEP veillera à ce que les parties employant ou mobilisant des travailleurs dans le projet élaborent et mettent en œuvre des procédures garantissant un cadre de travail sûr. Cela inclut la sécurité des lieux de travail, machines, équipements et processus, ainsi que la manipulation sécurisée de substances chimiques, physiques et biologiques.

S'agissant de la consultation et la formation des travailleurs, les parties concernées collaboreront activement avec les travailleurs, les consulteront pour expliquer leurs obligations en matière de SST et favoriseront la mise en œuvre effective de ces mesures. Les consultations incluront la diffusion d'informations et la formation pratique en santé et sécurité.

Relativement au Code de conduite, l'UCEP intégrera des codes de conduite dans les contrats des entreprises, des gestionnaires et des travailleurs afin d'assurer le respect des règles de comportement et de sécurité sur le projet.

VI. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit brièvement les politiques et procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

6.1. POLITIQUES

L'UCEP PDACG-Phase 2 élaborera les politiques suivantes afin de gérer les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail :

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

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

L'UCEP PDACG-Phase 2 s'assurera que tous les travailleurs contractuels et communautaires signent également le Code de conduite.

6.2. PROCEDURES

Les procédures de ce PGMO ont trois objectifs :

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

L'ensemble des procédures s'applique à l'UCEP PDACG Phase 2 qui les mettra en œuvre et veillera au respect de la réglementation du travail et du PGMO au sein de son organisation. De plus, l'UCEP PDACG Phase 2 s'assurera que toutes les entreprises, l'ingénieur de supervision, les sous-traitants, tâcherons, consultants, enquêteurs de terrain et tout acteur mobilisant des travailleurs contractuels mettent également en œuvre ces procédures. À cette fin, l'UCEP PDACG Phase 2 inclura dans les appels d'offres et clauses contractuelles les obligations du PGMO et la conformité à la législation nationale. La conformité sera vérifiée par audits impromptus, surveillance de chantier et contrôle des preuves documentées (contrats, bulletins de paie, attestations CNSS, etc.).

6.2.1. Procédures pour la gestion des conditions de travail

Pour chacune de ces procédures, conformément au Code du travail guinéen et à la NES n°2, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Toute distinction ou préférence fondée sur une raison telle que le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine, l'appartenance ou non à un syndicat et l'activité syndicale, le handicap, sera considérée comme discriminatoire.

Les conditions d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail sont interdites.

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

Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises via les procédures de candidature officielles établies dans les procédures du Projet.

Une documentation 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 (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit.

En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation. L'explication sera fournie dans une langue comprise par le travailleur.

Les travailleurs étrangers auront besoin de permis de travail, leur permettant de travailler en Guinée.

6.2.1.1. Procédures d'embauche de la main d'œuvre

Concernant l'embauche de travailleurs directs et contractuels, l'UCEP PDACG Phase 2 et les tierces parties qui mobiliseront de la main d'œuvre pour le projet doivent respecter, au minimum, les directives suivantes :

1. Utilisation d'un langage inclusif dans les offres d'emploi, afin que des candidatures ne soient pas exclues en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, de la condition physique ou toute autre forme de discrimination telle que définie dans le Code du travail. Les méthodes de diffusion des offres d'emploi devront promouvoir l'emploi des femmes et être adaptées afin qu'elles atteignent les femmes.

2. Établissement des politiques de rémunération exemptes de discrimination telle que définie dans le Code du travail avec l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.
3. Ne pas restreindre les possibilités d'emploi ou le maintien des femmes dans l'emploi pour des raisons de congés maternités.
4. Ne pas associer les emplois ou les activités professionnelles à des stéréotypes liés au sexe ou à l'origine du travailleur.
5. Pour les travailleurs de moins de 18 ans, un examen médical préalable du jeune travailleur est nécessaire afin de déterminer si le travail auquel il est employé n'excède pas ses forces.
6. Pour les jeunes engagés comme apprentis, entre 14 et 16 ans, il faut au préalable, un consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou du tuteur de celui-ci et de l'inspecteur de travail ou son représentant. Il faut également, avant engagement d'un jeune de cet âge, établissement d'une liste nominative qui est adressée à l'inspecteur du travail et qui précise pour chaque enfant travailleur la nature du travail et sa rémunération.
7. Respecter toute autre directive spécifique au projet (ex. : formations obligatoires, équipements spéciaux).

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

1. Pièce d'identité nationale ou titre de séjour pour étrangers
2. Diplômes ou certificats d'études
3. Certificat de travail (si applicable)
4. Certificat de bonne vie et mœurs (selon le projet)
5. Autres documents spécifiques (ex. : permis, attestations médicales)

Toutes les informations personnelles, familiales, sanitaires, économiques, sexuelles ou religieuses sont strictement confidentielles.

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

6.2.1.2. Procédures pour l'établissement des contrats

Des contrats écrits seront établis pour tous les travailleurs directs et contractuels embauchés. Les contrats comporteront les mentions suivantes (Selon l'Arrêté n°5679/MTASE/DNTLS/95, le Code du travail et la Note d'Orientation 10.2 de la NES n°2) :

- La date et le lieu d'établissement du contrat.
- Les nom, prénoms, profession et domicile de l'employeur.

- Les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, la filiation, le domicile et la nationalité du travailleur, son métier ou sa profession. Les noms et prénoms du conjoint et des enfants mineurs à charge ainsi que leur âge.
- La nature et la durée du contrat⁸. La date de prise de fonctions. Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis, une estimation de la durée du chantier ou des activités du projet.
- Les heures et horaires de travail, les temps de pause et les congés payés et les conditions particulières pour les congés non payés pour les événements familiaux.
- Les règles en matière d'heures supplémentaires et de rémunération de celles-ci.
- Les niveaux et les règles de calcul des salaires, traitements et autres prestations, y compris les règles concernant la périodicité des paiements et déductions.
- L'emploi que le travailleur sera appelé à tenir dans l'entreprise.
- Le lieu de travail principal et les possibles déplacements.
- Le classement du travailleur dans la hiérarchie professionnelle, son salaire et les accessoires du salaire.
- Les dispositions relatives au logement et à l'hébergement et concernant la nourriture et les paiements requis, le cas échéant.
- Les régimes de retraite et d'autres dispositifs de protection sociale et médicale applicables au travailleur.
- La durée du préavis de cessation d'emploi que le travailleur est censé donner et recevoir.
- La référence aux textes réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent l'ensemble des rapports entre employeurs et travailleurs.
- Une référence au Mécanisme de gestion des plaintes et au Code de conduite.
- Éventuellement, les clauses particulières convenues entre les parties.

Une fois la signature des contrats de travail formalisée, l'UCEP PDACG Phase 2 et tous les acteurs du projet qui emploieront de la main d'œuvre entameront les procédures administratives en matière de travail telles que les obligations de déclaration et d'immatriculation des employés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ainsi qu'à un régime d'assurance maladie. Enfin, les employeurs tiendront constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre des travailleurs et fourniront, chaque année, une déclaration de la situation de la main-d'œuvre qu'ils utilisent (art.4 de l'Arrêté n°2792/MTASE/DNTLS/96 Relatif aux déclarations de mouvement de main-d'œuvre).

Dans le cas des entrepreneurs, des sous-traitants et tâcherons et consultants du projet, l'UCEP PDACG Phase 2 surveillera et supervisera le respect des obligations de travail en faveur des travailleurs, de manière indépendante et sans préjudice des obligations

⁸ Dans le Code du travail, il existe 3 types de contrats de travail : contrat à durée déterminée à terme précis, contrat à durée déterminée à terme imprécis, contrat à durée indéterminée.

individuelles qui leur correspondent notamment au niveau de l'immatriculation et des cotisations à la CNSS et à un régime d'assurance maladie des travailleurs. Les cotisations à la CNSS sont également obligatoires pour les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs.

Selon le Code de la sécurité sociale, sont assujettis au régime général de sécurité sociale, tous les travailleurs soumis au Code du travail (art.4) La charge financière de ces prestations est couverte par des cotisations des employeurs et des travailleurs (art. 34).

6.2.1.3. Modalités pour le respect des bonnes conditions de travail

L'UCEP PDACG Phase 2 s'engage à respecter les dispositions suivantes en matière de conditions de travail. Elle procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

1. **Période d'essai à l'embauche.** La période d'essai à l'embauche respectera les dispositions du Code du travail.
2. **Temps normal de travail et heures supplémentaires.** La durée normale du travail du personnel est fixée à 40 heures par semaine en conformité avec l'article 221.1 du Code du travail. Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépassées les 10 heures par jour ou les 48 heures par semaines (art.221.7). Pour les gardiens de sécurité, le nombre d'heures par semaine ne peut pas dépasser les 55 heures par semaine (Arrêté n°1391/MASE/DNTLS/90, art.2). La durée hebdomadaire et l'horaire journalier de travail seront affichés à un endroit accessible à tous les travailleurs (art. 221.11 du Code du travail). Pour un jeune travailleur de moins de 18 ans, mais plus de 16 ans, le travail quotidien ne doit pas dépasser 8 heures par jour.
3. **Travail de nuit.** La période de travail de nuit concerne tout travail effectué dans la période comprise entre 21 heures et 5 heures. Pour un jeune travailleur de moins de 18 ans, le travail de nuit (interdit) comprend entre 18 heures du soir et 6 heures du matin (Code de l'Enfant, art.937). **Repos hebdomadaire, jours fériés et congés payés.** Les exigences du Code du travail seront respectées ainsi que celles de l'Arrêté n°5681/MTASE/DNTLS/95. Le repos hebdomadaire sera, au minimum, de 24 heures consécutives et aura lieu le dimanche (art.222.1). Sauf disposition plus favorable d'une convention collective, le travailleur acquerra droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif (art.222.8). Les congés non payés pour les événements familiaux (mariage, décès, baptême, déménagement), doivent être intégrés dans les contrats individuels de travail (art.222.17). La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peut être inférieure à une durée de douze heures consécutives incluant la période comprise entre six heures du soir et six heures du matin (Code de l'Enfant, art.937). Le repos dominical est obligatoire pour les jeunes travailleurs de moins de 18

ans, même lorsqu'ils sont employés dans une entreprise ou un établissement où le travail du dimanche est autorisé (Code de l'Enfant, art.938).

4. **Salaire et rémunération.** Le salaire ne sera pas inférieur au SMIG. Les majorations de salaire pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail les jours fériés et les dimanches seront conformes aux exigences du Code du travail ou à une convention collective. Le salaire sera payé à intervalle régulier n'excédant pas 15 jours pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou moins et 30 jours pour les travailleurs payés au mois (art. 242.4). Au moment de la paie, le travailleur recevra un bulletin individuel de paie.
5. **Un délégué du personnel** sera désigné, lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical, parmi et par les travailleurs pour chaque entreprise peu importe sa taille.
6. **Lutte contre le harcèlement moral et sexuel.**
 - a. Prévention : des formations de sensibilisation sur le harcèlement seront dispensées aux travailleurs en les informant sur les exigences du Code de conduite (Annexe 2), sur les définitions des termes harcèlement moral et harcèlement sexuel tels que définis aux articles 7 et 8 du Code du travail.
 - b. Sanctions et protection des victimes. Les sanctions contre le travailleur fautif seront établies en fonction de la gravité et en conformité avec le Code du travail. Ces sanctions ne dispenseront pas les travailleurs responsables d'éventuelles sanctions pénales.
7. *Autres aspects pertinents : sécurité routière, EPI, formation continue SST.*

6.2.1.4. **Procédures en cas de cessation de la relation de travail**

Pour cette procédure, les dispositions du Code du travail seront mises en œuvre. L'UCEP PDACG Phase 2 s'engage à respecter les dispositions suivantes en cas de cessation de la relation de travail. Elle procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

1. Durant la période d'essai, dont le délai est variable et fixé au Code du travail (art. 121.6 et 122.3 et 122.4), le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis.
2. En cas de démission ou de départ volontaire, le travailleur doit le communiquer par écrit.
3. Le licenciement lié à la capacité ou à la conduite du travailleur ou pour motif économique devra se faire dans les conditions présentées au Titre VII du Code du travail.
4. En cas de licenciement, l'employeur notifiera sa décision par écrit au salarié dans une lettre de licenciement en conformité avec les articles 172.11 à 172.13 du Code du travail. En parallèle, il informera l'inspection du travail.

5. La rupture de contrat pourra intervenir en cas de faute lourde selon les mêmes procédures qu'un licenciement (art.172.3).
6. Durant la période de préavis de licenciement, en vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera de huit heures de liberté par semaine payés à plein salaire afin de lui permettre de chercher un nouvel emploi (art.172.25).
7. Lorsqu'applicables, les indemnités de fin contrat seront payées conformément au Code du travail.
8. *Autres aspects pertinents : indemnisation, retour du matériel, certificats de travail.*

6.2.1.5. Efforts mis en œuvre afin de s'assurer que les tierces parties qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables

Des efforts raisonnables seront mis en œuvre par l'UCEP PDACG Phase 2, les entreprises, l'ingénieur de supervision, sous-traitants et tâcherons et consultants du projet afin de s'assurer que les tiers (tierces parties) qui mobilisent et engagent des travailleurs contractuels tels que les agences intérim et « entreprises de travail temporaires » soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la NES n°2.

Les exigences du Code du travail relatives au travail temporaire seront respectées. Les entreprises de travail temporaire doivent avoir une autorisation d'exercer cette profession (art.133.2). Les entreprises de travail doivent établir un contrat de mission pour le travailleur (art.133.7). La durée d'une mise à disposition par un entrepreneur de travail temporaire d'un travailleur à une entreprise ne peut dépasser les 6 mois après quoi le travailleur sera réputé en contrat à durée indéterminée (art.133.10).

L'UCEP PDACG Phase 2 s'assurera que toutes les entreprises et leurs travailleurs en poste ou embauchés soient immatriculés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ainsi qu'à un régime d'assurance maladie et, dans le cas des tâcherons, qu'ils soient agréés et inscrits au registre du commerce et du crédit mobilier (art.134.1) et cotisent également à la CNSS.

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

- L'information tenue dans des registres publics, par exemple des registres de sociétés et des documents publics relatifs aux violations de la législation du travail en vigueur, y compris des rapports émanant d'inspections du travail et d'autres organes de contrôle.

- Des licences, des immatriculations, des permis et des agréments d'entreprises.
- Des documents relatifs à un système de gestion de la main-d'œuvre, y compris en matière de SST.
- L'identification des membres du personnel chargés de la gestion, la sécurité et la santé de la main-d'œuvre, ainsi que leurs qualifications et certifications.
- Les certifications/licences/formations reçues par les travailleurs pour remplir les fonctions requises.
- Les statistiques de violations des règles de sécurité et de santé, et les mesures prises pour y remédier.
- Les statistiques d'accidents et de décès et les notifications aux autorités.
- Les états de salaire des travailleurs, y compris les heures travaillées et les salaires perçus.
- L'identification des membres du comité de santé sécurité (CSST) et les comptes rendus de leurs réunions.
- Des copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs, incluant des dispositions et des clauses conformes aux exigences de la NES n°2.

6.2.2. Procédures de gestion de la santé sécurité

L'UCEP PDACG Phase 2 assurera le respect de la réglementation sur la Santé Sécurité au Travail (SST) en vigueur et du PGMO au sein de son organisation et auprès des travailleurs du projet qu'elle engagera directement.

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

L'UCEP PDACG Phase 2 mettra en œuvre et procédera également à la vérification des aspects suivants auprès de tous les acteurs du projet qui mobiliseront des travailleurs contractuels :

6.2.2.1. Formation SST

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

6.2.2.2. Mesures de prévention pour la SST sur le lieu de travail

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

- Fourniture d'installations, d'équipement de travail, d'engins et machines et véhicules motorisés (motos ou voitures) en bon état de fonctionnement et qui ne mettent pas en danger la vie ou l'intégrité physique des travailleurs.
- Fourniture de matériel de travail de bureau nécessaire et adéquat, ainsi que les réseaux de communication pour l'exécution des fonctions, tels que la connexion et l'accès à Internet, les réseaux de téléphonie, les équipements et les machines, les fournitures de bureau et les outils de sécurité pour l'exécution des tâches des travailleurs.
- Fournitures de services de santé au travail et des visites médicales d'embauche et examens périodiques en conformité avec les exigences du chapitre II : Médecine du travail du Code du travail.
- Fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle adaptés aux risques inhérents du travail.
- Identification des dangers et évaluation des risques qui porte sur toutes les activités, courantes et non courantes sur le chantier, les lieux de travail et dans les bureaux. Sur le chantier, cette identification doit être faite par l'entreprise principale de construction et surveiller par la mission de contrôle (MdC) avant le début des travaux et transmises à l'inspection du travail (art.231.2).
- L'élaboration, par les entreprises de chantier et avant le début du chantier, d'un Plan d'hygiène et de sécurité tel qu'exigé par le Code du travail à l'article 231.25.

L'UCEP PDACG Phase 2 et les entreprises sur le chantier se conformeront à tous les décrets qui déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises assujettis au Code du travail notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, l'eau potable, les toilettes, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le bruit et les vibrations ; et les prescriptions particulières relatives à certaines professions, à certains travaux, opérations ou modes de travail.

6.2.2.3. **Comité SST**

Un Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) sera créé par toute entreprise et par l'UCEP PDACG Phase 2 qui emploieront au moins 25 salariés (en conformité avec l'article 231.2 du Code du travail). Si l'UCEP PDACG Phase 2 ou une entreprise emploiera moins de 25 salariés, les fonctions du CSST seront tenues par un délégué du personnel, lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical. Les fonctions du CSST seront conformes au Code du travail. Sur les chantiers de construction un CSST inter-entreprise sera mis en place.

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

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

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

6.2.2.5. Signalisation des dangers et risques

Les travailleurs seront encouragés à signaler immédiatement à l'UCEP PDACG Phase 2 et au CSST ou délégué du personnel toute situation de travail dangereuse qui peut entraîner des risques graves et imminents pour la vie ou la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de prévention des risques SST. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ou autre forme de représailles ne sera prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se retireront d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent.

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

6.2.2.6. Dispositifs d'intervention en cas d'urgence

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

- Ambulances et hôpital les plus proches : **[Indiquer le numéro de téléphone]**.
- Pompiers : **[Indiquer le numéro de téléphone]**.
- Inspection du travail de la région concernée par le projet : **[Indiquer le numéro de téléphone]**.

6.2.2.7. Suivi des accidents, incidents et quasi-incidents

À travers le PGM, l'UCEP PDACG Phase 2 assurera le suivi de l'ensemble des acteurs du projet sur les questions de SST. Pour ce faire :

- Les rapports mensuels de l'entreprise et les rapports mensuels de surveillance environnementale et sociale de la mission de contrôle comprendront un volet SST où les statistiques sur les accidents, incidents et quasi-incidents seront enregistrées.
- L'UCEP PDACG Phase 2 tiendra également un registre de statistiques sur les accidents, incidents et quasi-incidents sur les lieux de travail sur lesquels elle mobilisera des travailleurs directs ou contractuels.

Ces statistiques comprendront également tous les accidents du travail et de maladies professionnelles ayant entraîné des arrêts maladies et déclarés à la CNSS. Tout accident grave ou mortel sera immédiatement notifié aux autorités compétentes, à l'UCEP PDACG Phase 2 et à la Banque mondiale.

L'UCEP PDACG Phase 2 effectuera également des audits impromptus afin de vérifier si les exigences de ce PGM, notamment en ce qui a trait à la SST, sont respectées par tous les intervenants. En cas de non-conformités, l'UCEP PDACG Phase 2 de concert avec la mission de contrôle imposeront des mesures correctives.

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

VII. AGE MINIMUM DE TRAVAIL ET D'ADMISSION A L'EMPLOI

Cette section aborde l'âge minimum à l'emploi.

En conformité avec le Code du travail et le Code de l'Enfant, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans, sauf s'il s'agit d'un apprentissage pour lequel l'âge minimum est fixé à 14 ans.

Pour les enfants de moins de 18 ans qui travaillent, les conditions suivantes s'appliquent :

- Pas de de travail avant 8h00 et après 18h00.
- Le travail d'un enfant âgé de 16 à 18 ans ne doit pas dépasser 40 heures par semaine.
- Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.
- Un repos dominical est obligatoire.
- Aucun travailleur de moins de 18 ne sera mobilisé ou embauché pour effectuer un travail défini comme dangereux.

Age minimum d'admission à un apprentissage

L'âge minimum d'admission un enfant à un apprentissage est 14 ans. En plus des conditions définies ci-dessus, le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou

du tuteur de celui-ci et de l'inspecteur de travail ou son représentant est obligatoire. L'absence au préalable d'un consentement écrit des personnes, est puni d'une amende.

L'âge minimum pour effectuer un travail défini comme dangereux est 18 ans

Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peut être maintenu dans un travail ainsi reconnu comme dangereux ou au-dessus de ses forces et doit être affecté à un travail convenable. Si cela n'est pas possible, l'enfant en question doit en priorité être donné des tâches non-dangereuses. Si ceci n'est pas possible sans formation, l'enfant doit être priorisé pour recevoir une formation afin de pouvoir être utile pour effectuer d'autres tâches qui respectent les normes du travail permis aux enfants de moins de 18 ans. Seulement si la mise en œuvre d'aucune de ces stratégies n'est possible, par exemple parce que toutes les tâches dans le domaine du travail sont considérées comme dangereuses, le contrat de travail doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu. L'UCEP PDACG Phase 2 tiendra un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées avec l'indication des dates de naissance dans son « registre d'employeur ». L'UCEP PDACG Phase 2 vérifiera l'âge des candidats à l'emploi par le biais d'un certificat de naissances ou une carte d'identité officielle et, en l'absence d'un tel document, par une méthode qui utilise au moins deux sources différentes. Cette pratique s'applique aussi bien aux travailleurs directes, travailleurs contractés, fournisseurs principaux et travailleurs communautaires.

Concernant le travail effectué par des tiers, l'UCEP PDACG Phase 2 exigera, à travers les clauses contractuelles, que tous les intervenants sur le projet respectent l'âge minimum, les conditions de travail spécifiques pour les enfants de moins de 18 ans spécifiés ci-dessus, ainsi que les dispositions suivantes :

A. Interdiction du travail de personnes mineures sur les chantiers de construction. Étant donné les conditions parfois dangereuses sur les chantiers de construction, aucun travailleur de moins de 18 ans ne sera embauché ou mobilisé directement ou indirectement pour y travailler car ces travaux sont susceptibles de nuire à la santé et sécurité des personnes mineures. Cette exigence est conforme avec l'Arrêté n°2791/MTASE/DNTLS/96 du 22 avril 1996 sur les Conditions de travail des salariés âgés de moins de 18 ans. Cette interdiction concerne également les apprentis. Les travailleurs mineurs déjà en poste des entreprises, de l'ingénieur de supervision, des sous-traitants et des tâcherons et consultants ne seront pas autorisés à travailler sur les chantiers.

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

C. Registre des travailleurs. Tous les intervenants sur le projet tiendront à jour le « registre d'employeur » et le transmettront régulièrement à l'UCEP PDACG Phase 2. En plus des obligations du Code du travail, ce registre indiquera les dates de naissance de tous les travailleurs.

D. Audits des chantiers des fournisseurs principaux et procédure en cas de découverte de travailleurs mineurs qui sont engagé dans du travail interdit aux enfants ou de travail forcé. L'UCEP PDACG Phase 2 mettra en place un système d'audit et de contrôle impromptu auprès des sous-traitants et fournisseurs principaux. En cas de découverte de travailleurs mineurs qui sont engagés dans un travail interdit aux enfants ou de travail forcé parmi les employés des fournisseurs principaux, l'entreprise principale de construction, de concert avec l'UCEP PDACG Phase 2, imposeront des changements ou changeront de sous-traitant ou fournisseur en fonction des leviers possibles.

Concernant les risques de travail interdit aux enfants que peuvent poser les fournisseurs principaux, l'UCEP PDACG Phase 2 ainsi que l'entreprise principale de construction incluront également des clauses particulières dans les bons de commande et lors des passations des marchés.

VIII. GESTION DES ENTREPRISES, SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

L'UCEP PDACG Phase 2 a la responsabilité de la conformité du PGM et s'assurera que les responsabilités qui incombent aux autres acteurs du projet (entreprise principale de construction, ingénieur de supervision de chantier, sous-traitants et tâcherons de l'entreprise principale et consultants) soient transférées à travers l'inclusion de clauses spécifiques lors des appels d'offre et lors de l'établissement des contrats afin que les entreprises soumissionnaires connaissent les attentes du projet avant leur implication. Des sanctions seront intégrées dans les contrats pour les non-conformités avec ce PGM.

L'UCEP PDACG Phase 2 suivra les performances des entreprises, sous-traitants, tâcherons, fournisseurs principaux et consultants de la manière suivante :

- Une identification complète de tous les intervenants sur les chantiers de construction et autres lieux d'intervention du projet et la tenue d'un registre des entreprises et de leurs sous-traitants.
- La sensibilisation sur le PGM et son fonctionnement préalable à la mobilisation de chantier et à la mise en œuvre du projet.
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures de SST.

- Des audits imprévisibles seuls ou de concert avec l'inspection du travail.
- La surveillance régulière des chantiers et autres lieux d'intervention du projet et le suivi des non-conformités en lien avec ce PGMO.
- Le contrôle des registres d'employeur.
- Le suivi du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

L'UCEP PDACG Phase 2 définira également son rôle de supervision et d'audit des intervenants dans les contrats, dans le respect de la législation nationale.

IX. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

9.1. PRINCIPES ET CHAMPS D'ACTION

L'UCEP PDACG Phase 2 mettra en œuvre et diffusera le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs. Ce mécanisme constitue une procédure interne, rapide, à l'amiable, transparente et gratuite, sans aucune rétribution, permettant aux travailleurs de :

- Formuler des plaintes ou réclamations ;
- Faire des suggestions ;
- Signaler ou dénoncer des situations présentant un danger pour leur santé et sécurité.

Le MGP-travailleur couvre toutes les plaintes liées aux conditions de travail, y compris :

- Le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel ;
- Les problèmes de santé et sécurité au travail (SST) ;
- Les questions liées au paiement des salaires ;
- Les conflits entre travailleurs ou avec les employeurs ;
- L'engagement d'enfants dans des travaux dangereux ou non adaptés à leur âge, conformément au Code de l'Enfant et aux standards de la NES n°2 ;
- Toute situation de travail non conforme aux conditions légales ou aux bonnes pratiques, incluant le travail interdit aux enfants.

Ce MGP qui est exclusivement destiné aux travailleurs du projet s'inspirera de la procédure officielle de la République de Guinée portant sur la gestion des plaintes des travailleurs et principalement encadrée par le **Code du travail** et les textes relatifs à l'Inspection du travail et à la sécurité sociale. Le dispositif légal prévoit que tout travailleur peut soumettre une réclamation liée à ses conditions de travail, à l'application du contrat, à la rémunération, à la santé et sécurité au travail ou à toute forme de discrimination ou de traitement abusif. En premier ressort, les différends individuels sont traités par des **mécanismes internes à l'employeur**, notamment à travers la hiérarchie, les représentants du personnel ou les

délégués syndicaux lorsqu'ils existent. Cette étape privilégie le règlement amiable et la conciliation interne.

En cas d'échec du règlement interne, le travailleur peut saisir l'**Inspection du travail**, qui joue un rôle central de médiation et de contrôle du respect de la législation du travail. L'Inspecteur du travail peut diligenter une enquête, proposer une conciliation et formuler des injonctions à l'employeur. Si la conciliation administrative n'aboutit pas, le différend peut être porté devant les **juridictions compétentes en matière sociale**, conformément aux procédures prévues par le droit guinéen. Pour les questions liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, les réclamations peuvent également être adressées aux organismes de sécurité sociale compétents.

L'UCEP PDACG Phase 2 s'assurera que les entreprises fassent une diffusion large et compréhensible de ce mécanisme auprès de tous les travailleurs et de la prise en compte systématique de toute plainte reçue, conformément aux principes de rapidité, d'accessibilité, de confidentialité et de transparence.

Par conséquent, ce Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) des travailleurs sera également intégré dans la gestion de chantier et des autres lieux d'intervention du projet et mis en œuvre pour les travailleurs contractuels par l'entreprise principale de construction, l'ingénieur de supervision de chantier, les sous-traitants et tâcherons et consultants. Les entreprises de construction intégrera ce MGP-travailleur dans son PGES-chantier. Les entreprises incluront, dans les appels d'offre et contrats avec les sous-traitants, tâcherons et fournisseurs, des clauses qui obligent ces tierces-parties à mettre en place un MGP basé sur les mêmes principes et le même fonctionnement. Si ces tierces-parties ne mettent pas en place de MGP, le MGP des entreprises s'étendra à leurs travailleurs.

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

9.2. FONCTIONNEMENT DU MGP-TRAVAILLEUR

Le fonctionnement du MGP-travailleur est le suivant :

9.2.1. Diffusion du MGP à tous les travailleurs

Le MGP-travailleur sera diffusé auprès de tous les travailleurs afin qu'ils soient au courant de son existence et de son fonctionnement.

La diffusion sera réalisée de la manière suivante :

Le MGP-travailleur et son fonctionnement seront présentés à travers une formation dispensée à tout nouveau travailleur embauché ou mobilisé dans la langue appropriée et affichés dans les bureaux de par l'UCEP PDACG Phase 2.

Lors du démarrage du projet, l'UCEP PDACG réalisera des séances de sensibilisation auprès de tous les travailleurs.

9.2.2. Réception et enregistrement de la plainte.

Les canaux de réception des plaintes seront les suivants :

- Téléphone : [Indiquer le numéro de téléphone]
- WhatsApp : [Indiquer le numéro WhatsApp]
- Messagerie électronique : [Indiquer l'adresse électronique]
- Pour les travailleurs directs : en présentiel auprès de l'UCEP PDACG : Quartier Cameroun, Commune de Dixinn, République de Guinée. sis à la cité Keur Conakry– République de Guinée, les heures d'ouverture et le titre ou le nom de la personne responsable].
- Pour les travailleurs contractuels :
 - En présentiel auprès du chef de chantier, du délégué syndical ou du délégué du personnel : [Indiquer le nom ou le titre de la personne responsable].
 - En présentiel auprès de la mission de contrôle (MdC) : [Indiquer le nom ou le titre de la personne responsable].
 - En présentiel auprès de l'UCEP PDACG Phase 2 pour les projets qui n'ont pas de chantier.
 - Dans tous les cas, la plainte sera transmise à l'UCEP PDACG Phase 2 pour enregistrement dans un registre de suivi.

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

L'enregistrement de la plainte dans un registre permettant le suivi du MGP sera fait par [Indiquer le titre ou le nom de la personne responsable] à l'UCEP PDACG Phase 2.

9.2.3. Évaluation et traitement à l'amiable

Après réception de la plainte, [Indiquer le titre ou le nom de la personne responsable] à [Indiquer le nom de l'UGP ou le nom de l'UEP] évaluera la plainte puis communiquera avec le chef de chantier ou le chef de mission [Indiquer le nom ou le titre de la personne responsable] et l'ingénieur de supervision (le cas échéant) [Indiquer le nom ou le titre de la personne responsable, le ou les délégués syndicaux et du personnel] afin d'élaborer une réponse et l'action corrective.

Une plainte est souvent rapidement résolue par le chef de chantier, l'ingénieur de supervision ou le chef de mission. Cependant, en cas de plainte non résolue, le traitement de la plainte sera immédiat par l'UCEP PDACG Phase 2 dans les cas de plaintes associées à la SST et au harcèlement sexuel et dans un délai de 48 heures pour les autres types de plaintes.

La résolution de la plainte sera enregistrée par l'UCEP PDACG Phase 2 dans un registre permettant le suivi du MGP et afin de la clôturer. L'acceptation ou le rejet de la résolution par le plaignant sera aussi documenté dans le registre.

Tout traitement ou résolution pour un type de doléance sera reproduit pour l'ensemble des doléances du même type afin d'assurer la transparence et l'équité dans le processus de gestion des plaintes. Le succès des actions et/ou réponses permettra de tirer des conclusions et, si nécessaire, d'adapter le MGP-travailleur et de développer de nouvelles procédures spécifiques.

9.2.4. Procédure légale

En cas d'échec du traitement à l'amiable interne au projet, la procédure légale à suivre par le plaignant est présentée dans le Code du travail.

- Tout différend individuel du travail est soumis, avant toute saisine de la juridiction chargée du travail, à l'inspecteur du travail pour tentative de règlement amiable. La conciliation devant l'inspecteur du travail est cependant facultative (art.523.1).
- L'inspecteur du travail cherche à concilier les parties.
- En cas d'échec de la tentative de règlement amiable par l'inspection du travail, une action peut être introduite devant la juridiction chargée du travail (art.523.3).

9.2.5. Clôture de la plainte

La plainte sera clôturée en cas de résolution à l'amiable, une fiche de clôture sera remplie à cet effet. En cas de procédure légale, l'UCEP PDACG Phase 2 réalisera un suivi régulier des avancées et conclusions.

9.2.6. Suivi du MGP

L'UCEP PDACG Phase 2 est responsable du suivi de la résolution des plaintes et du maintien de statistiques sur le nombre de plaintes reçues, résolues à l'amiable et le nombre de plaintes qui ont entraîné une procédure légale ainsi que les délais moyens de traitement des plaintes.

L'illustration suivante schématise le MGP-travailleur.

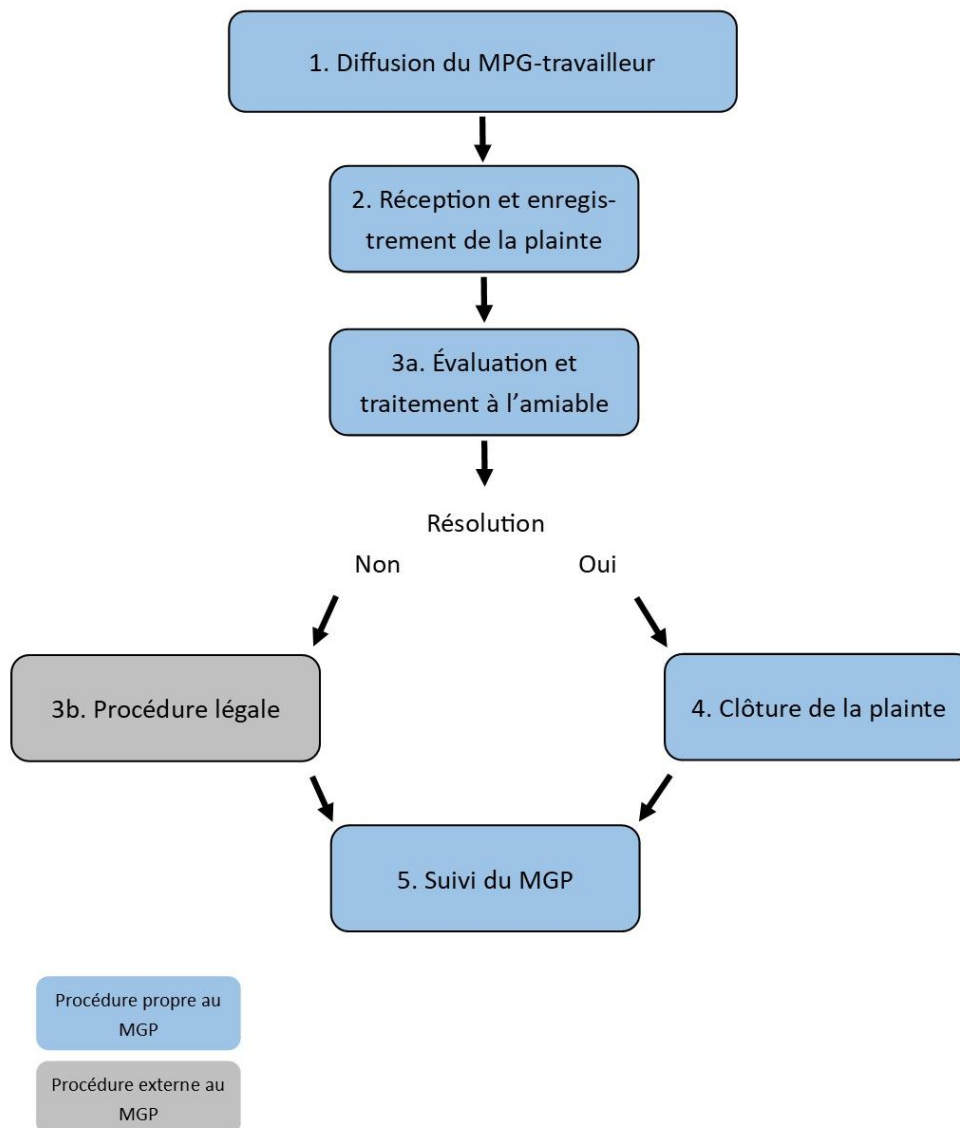


Figure 1 : Représentation schématique du fonctionnement du PGMO

Tout travailleur peut, s'il le désire, déposer directement une plainte auprès de l'inspection du travail (9.2.4. Procédure légale) sans passer par le MGP-travailleur.

9.3. PROCEDURE PARTICULIERE EN CAS DE TRAVAIL INTERDIT AUX ENFANTS

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

La gestion d'une plainte qui implique un enfant dépend des spécificités du cas. Si un cas est signalé aux mécanismes de gestion de plaintes, une première analyse de la situation se fera

afin de définir la procédure à suivre par la suite. Le mécanisme de plainte va devoir différencier entre les procédures à suivre selon la typologie de cas comme suit :

- Type A - les enfants qui ont atteint l'âge minimum pour être employé (16 ans) : La protection d'un enfant identifié comme victime de travail interdit aux enfants, pourra se faire en faisant des modifications aux conditions de travail, par exemple en changeant les tâches de travail, afin de ne pas engager un enfant entre 16 et 18 ans dans des tâches dangereuses. Une réduction ou des changements des heures de travail pourront être favorisés afin que les conditions de travail soient alignées avec loi guinéenne à ce sujet. Si ce n'est pas possible de changer les tâches de travail pour un enfant qui a atteint l'âge minimum pour être employé, sans que l'enfant reçoive une formation, l'employeur devrait prioriser de former le/la jeune afin que l'enfant puisse continuer de travailler dans des conditions adéquates.
- Type B - les enfant qui n'ont pas atteint l'âge minimum pour être employé (enfants sous l'âge de 16 ans) : Si l'enfant a atteint l'âge de 14 ans, mais est engagé dans des conditions qui ne qualifie pas d'apprentissage, si l'enfant a été engagé sans autorisation parental ou autorisation de l'inspecteur de travail, le cas doit être signalé aux autorités qui prennent les mesures de protection administrative ou judiciaire requises (Obligation selon le Code de l'Enfant). Pour des enfants plus jeunes voir Type C.
- Type C - tous les cas qui concerne un enfant qui se trouve dans une situation de danger, des enfants dans une situation précaire, socio-économique vulnérable ou un enfant victime de violence (quel que soit l'âge) : Ceci est à considérer comme des cas sensibles. Il est obligatoire de signaler (Code de l'Enfant, art. 340) le cas à des structures spécialisées, et des autorités compétentes mandaté par la loi guinéenne qui prennent les mesures de protection administrative ou judiciaire requises.
- Type D - des crimes, tel que des cas où on soupçonne de la traite d'un enfant ou le travail forcé d'un enfant : Ces cas sont à considérer comme des cas sensibles. Il est obligatoire de signaler (Code de l'Enfant, art. 340) le cas à des structures spécialisées, et des autorités compétentes mandaté par la loi guinéenne qui prennent les mesures de protection administrative ou judiciaire requises.

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

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

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

9.4. PROCEDURE PARTICULIERE EN CAS DE VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE

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

X. ROLE ET RESPONSABILITES DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

L'Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UCEP) est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Elle a la responsabilité de s'assurer que les prestataires sont en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour les questions de sécurité et de santé au travail, à travers la spécialiste de passation des marchés. Elle est chargée à travers les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale de s'assurer que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises des travaux respectent les clauses environnementales et sociales prévues dans leurs contrats.

Le Coordinateur du projet et le Responsable Administratif et Financier au sein de l'UCEP, sont responsables pour gérer le MGP applicables au personnel du Projet, plus particulièrement le Responsable Administratif et Financier qui sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires.

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordinateur du Projet. Il est appuyé par le Responsable Administratif et Financier du projet et par le personnel en charge des sauvegardes environnementales et sociales.

XI. ANNEXES

11.1. ANNEXE 1 : DEFINITIONS IMPORTANTES, ABREVIATIONS ET REFERENCES IMPORTANTES A CONSULTER

ACRONYMES

AGUIPEX	Agence Guinéenne de Promotion des Exportations
ANAFIC	Agence Nationale de Financement et de Promotion des Collectivités
APIP	Agence de Promotion des Investissements Privés
BM	Banque mondiale
CES	Cadre Environnemental et Social
CN	Coordonnateur National
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COPIL	Comité National de Pilotage
CSST	Comité de Santé et Sécurité au Travail
DAO	Dossier d'Appel d'Offres
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EIES	Etude d'Impact Environnemental et Social
EPI	Équipements de protection individuelle
HS	Harcèlement Sexuel
HSE	Hygiène Sécurité et Environnement
IFC	Société Financière Internationale
IRAG	Appui à la recherche agricole
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MNGR	Mécanisme National de Gestion des Réclamations
MPA	Approche-programme à phases multiples
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation International du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PDACG	Projet de Développement de L'agriculture Commerciale en Guinee
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de gestion Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PSST	Plan Santé et Sécurité au Travail
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SPS	Social and Environmental Safeguards
SST	Santé et Sécurité au Travail
UCEP	Unité de Coordination et d'Exécution du Projet
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre