RÉPUBLIQUE DE GUINÉE
Travail – Justice – Solidarité
MINISTÈRE DE LA PÊCHE ET DE L'ÉCONOMIE

Projet Kounki
PÊCHE ET AQUACULTURE

LA BANQUE MONDIALE
BIRD • IDA | GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

AFD
AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

PROBLUE

Résilience Climatique, Pêche et Aquaculture
Don TFC08248 • Crédits IDA 7823-GN, 7824-GN, 7825-GN • AFD N° CGN1377 02

Projet Kounki Guinée - Résilience Climatique, Pêche et Aquaculture

****

Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

Octobre, 2026

Table des matières

1 Introduction 4

2 Analyse du cadre législatif et règlementaire GUINEEN et des exigences de la NES n°2 4

3 Description des travailleurs du projet 12

3.1 Types de travailleurs du projet 12

3.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre 13

4 Evaluation des principaux risques professionnels 18

4.1 Discrimination et inégalité des chances ..... **Erreur ! Signet non défini.**

4.2 Absence de contrat et de protection sociale et de santé 18

4.3 Travail forcé 20

4.4 Travail interdit aux enfants 21

4.5 Harcèlement moral et sexuel, exploitation et abus sexuels dans le milieu du travail 25

4.6 Entrave à la liberté syndicale 26

4.7 Risques sur la santé sécurité au travail 27

5 Rôles et responsabilités de la mise en œuvre du PGMO 35

6 Politiques et procédures 40

6.1 Politiques 40

6.2 Procédures 41

6.2.1 Procédures pour la gestion des conditions de travail 41

6.2.2 Procédures de gestion de la santé sécurité 47

7 Age minimum de travail et d'admission à l'emploi 50

Gestion des entreprises, sous-traitants et fournisseurs principaux 52

8 Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs 53

8.1 Principes et champs d'action 53

8.2 Fonctionnement du MGP-travailleur 54

8.3 Procédure particulière en cas de travail interdit aux enfants 57

8.4 Procédure particulière en cas de violence basée sur le genre 58

Annexe 1 : Définitions importantes, abréviations et références importantes à consulter 59

Annexe 2 : Code de conduite ..... **Erreur ! Signet non défini.**

Annexe 3 : Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS 70

Annexe 4 : Règlement interieur de travail 73

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 3- 1 Estimation du nombre de travailleurs par étape du projet 17
Tableau 4- 1 Risques SST 29
Tableau 5- 1 Acteurs impliqués dans le projet et responsabilités clés 36

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 10- 1 Représentation schématique du fonctionnement du PGMO 56

DESCRIPTION DU PROJET

L'objectif de Développement du Projet (ODP) KOUNKI est de renforcer la résilience climatique de certaines communautés de pêche et d'aquaculture dans les zones cibles et d'améliorer la production durable de poisson et le développement de chaînes de valeur. Pour atteindre cet objectif, le projet prévoit la mise en œuvre d'une série d'activités regroupées en quatre composantes.

Composante 1. Renforcement de la gestion durable, résiliente au climat et communautaire des pêches (31 millions de dollars). Cette composante vise à renforcer les initiatives de gestion communautaire des pêches et à fournir des outils pour une gestion durable et résiliente des pêches en Guinée.

Sous-composante 1.1 : Renforcement de la gouvernance des pêches (20 millions de dollars US). Cette sous-composante doit permettre de mettre à l'échelle les initiatives de gestion communautaire des pêches et de consolider les acquis de la Composante Guinée du PRAO dans la gestion du secteur des pêches à travers (i) le renforcement des capacités techniques et opérationnelles pour la gestion des pêches ; (ii) des systèmes d'information, de suivi, contrôle et surveillance pour la transparence et la gouvernance, (iii) un appui pour la réalisation d'études stratégiques, et (iv) le renforcement et la mise à l'échelle des initiatives de gestion communautaires des pêches. Ainsi et pour répondre aux objectifs précédemment cités, plusieurs bâtiments seront construits ou réhabilités, dont :

- 4 bâtiments pour accueillir les directions régionales du MPEM
- la réhabilitation de la Direction Nationale de la Pêche Maritime (DNPM)
- la réhabilitation des actifs immobiliers de cinq bases de surveillance de pêche pour le Centre National pour la Surveillance des Pêches (CNSP)
- Sous-composante 1.2. Recherche, innovation et conservation pour une pêche résiliente au changement climatique (11 millions de dollars US). Cette sous-composante vise à accompagner l'adaptation du secteur halieutique et des communautés face à ces changements à travers (i) un soutien au suivi scientifique et renforcement des connaissances pour l'appui à l'élaboration, à la mise à jour et au suivi des plans d'aménagements de pêcheries dans un contexte de changement climatique, (ii) un appui aux innovations dans le secteur halieutique en réponse au changement climatique, (iii) un suivi des engagements et des investissements climat pour les secteurs de la pêche et l'aquaculture, et (iv) un appui à la gestion des aires protégées de mangroves pour le maintien et le renforcement des nurseries.. Ainsi et pour répondre aux objectifs précédemment cités, plusieurs bâtiments seront construits ou réhabilités dont :
- - Le Laboratoire et les locaux d'accueil de la collection de référence du Centre National des Sciences Halieutiques de Boussoura (CNSHB).

Composante 2. Renforcement de la productivité du secteur halieutique (74 millions de dollars US). Cette composante vise à augmenter la quantité de produits de la pêche et de l'aquaculture produits de manière durable grâce à la construction d'infrastructures clés et à un soutien technique et opérationnel.

- Sous-composante 2.1. Renforcement des chaînes de valeur de la pêche (64 millions de dollars US). Cette sous-composante vise à augmenter la quantité de produits de la pêche et de l'aquaculture produits de manière durable grâce à (i) la construction ou la réhabilitation de cinq sites de débarquement intégrés pour la pêche artisanale maritime, (ii) la construction d'un site de débarquement intégré pour la pêche continentale, (iii) le renforcement du suivi-contrôle de la qualité des produits des filières de production incluant pour ce faire la construction du

siège et des laboratoire de l'Office National de Contrôle Sanitaire des Produit de la Pêche (ONSPA), et (iv) la fourniture d'une formation maritime pour le personnel de la pêche industrielle.

- Sous-composante 2.2. Développement de l'aquaculture (10 millions de dollars IDA). Cette sous-composante vise à soutenir l'intensification de l'aquaculture en Guinée en soutenant (i) le renforcement des capacités techniques et opérationnelles de l'Agence Nationale d'Aquaculture Guinéenne (ANAG), (ii) un programme d'accompagnement technique, (iii) les investissements dans des infrastructures clés (pôles aquacoles pilotes), et (iv) la production locale d'aliment de qualité pour l'aquaculture. Ces pôles aquacoles accueilleront en leur sein des locaux pour la formation, des bassins d'expérimentation, une unité de production d'aliment ou encore une écloserie multi-espèce.

Composante 3. Renforcement de la résilience et de la capacité d'adaptation des communautés ciblées (15 millions de dollars US). L'objectif de cette composante est de faciliter l'accès à de meilleures opportunités économiques pour améliorer les moyens de subsistance, réduire la vulnérabilité aux chocs, réduire la pression de la pêche, et améliorer les liens des communautés et des opérateurs ciblés avec les marchés et les institutions financières.

- Sous-composante 3.1. Mécanismes d'appui aux investissements pour l'aquaculture et la pêche artisanale (8 millions de dollars IDA). Pour améliorer l'accès au financement des opérateurs ruraux, cette sous-composante soutiendra la mise en place d'un mécanisme de garantie partielle du portefeuille de crédit pour la pêche et l'aquaculture au sein du Fonds de garantie des PME de Guinée (FGPE) avec une dotation en capital pour le guichet dédié et une assistance technique au FGPE (spécificité sectorielle, audits financiers et techniques, renforcement de capacité en informatique et cadre environnemental et social), et aux institutions financières participantes pour analyser et gérer les prêts et commercialiser de nouveaux produits adaptés aux secteurs ciblés. Les femmes entrepreneurs ont un accès limité au financement, et cette inégalité sera adressée en soutenant les PME féminines par le financement de projets et de services techniques pour démarrer ou développer leurs entreprises (par exemple, un coaching ciblé en matière d'affaires et de leadership).
- Sous-composante 3.2. Investissements sociaux (7 millions de dollars IDA). Cette sous-composante appuiera la mise en place d'activité génératrices de revenus pour la diversification des moyens de subsistance des communautés ciblées (par exemple, la production de miel, la création de pépinières pour la plantation de forêts/la production de bois de chauffage, le recyclage des déchets plastiques, le compostage des déchets organiques, le maraîchage).

Composante 4. Gestion du projet (6 millions de dollars IDA). Cette composante soutiendra la mise en œuvre du projet et une coordination efficace au sein du MPEM. Le soutien comprendra la formation, le renforcement des capacités et l'acquisition d'équipements pour : la coordination du projet ; la supervision du projet et les comités de gestion (comité technique pour suivre régulièrement les activités du projet, et un comité de pilotage pour valider et évaluer la mise en œuvre des plans de travail annuels du projet) ; les campagnes de communication et de sensibilisation ; la gestion et la supervision des fonctions fiduciaires, et les risques environnementaux et sociaux associés aux activités spécifiques du projet ; et le suivi, l'évaluation et les audits.

La mise en œuvre de ce projet occasionne des enjeux environnementaux et sociaux notamment la gestion et la mobilisation de la main d'œuvre, qui méritent d'être connus et traités de manière rationnelle. Ce faisant, l'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail lors de la mise en œuvre du Kounki

conformément aux dispositions légales de la Guinée et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relatives à l'emploi et aux conditions du travail, de façon spécifique, il permet de :

Promouvoir la sécurité et la santé au travail.

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

Mis en forme[yalikhan camara]: Pas Surlignage

L'encadré suivant présente les principales caractéristiques des PGMO :

- ✓ Le PGMO doit être conforme à la NES n°2 ainsi qu'aux exigences de la législation guinéenne et vise à faciliter la planification du projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le cadre du projet.
- ✓ La portée et le niveau de détail du PGMO doivent être proportionnels à la nature, à l'ampleur et aux risques et impacts potentiels du projet sur les travailleurs.
- ✓ Le PGMO est un document dynamique, il est développé dans les premières étapes de la préparation du projet, et est mis à jour au cours de son exécution.

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

1 INTRODUCTION

Le Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) a été préparé par le Projet KOUNKI. Son objectif est d'établir les lignes directrices relatives aux conditions de travail, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, de prévention des accidents et maladies professionnels, de travail des personnes mineures et de travail forcé, de traitement équitable, de non-discrimination et d'égalité des chances, de prévention du harcèlement au travail, de la violence basée sur le genre (VBG), de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) et du harcèlement sexuel (HS), de respect de la liberté d'association et de la négociation collective, de protection des travailleurs vulnérables, de gestion des plaintes des travailleurs, de respect des droits des travailleurs des entreprises contractantes et des sous-traitants, ainsi que de promotion d'un environnement de travail sûr, sain, respectueux et conforme à la législation nationale et aux exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale.

Le PGMO facilite la planification du projet et aide à identifier les ressources nécessaires pour résoudre et atténuer les risques liés à la gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet. Le PGMO :

- Identifie les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet en suivant la classification établie par la NES n°2.
- Énonce les moyens de satisfaire aux exigences de la NES n°2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du projet.
- Détermine les responsabilités de l'Emprunteur par rapport à chaque catégorie de travailleur du projet.

Le PGMO est un document qui présente les procédures de gestion de la main-d'œuvre qui, toutefois, restent évolutives et qui seront révisées et mises à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du projet et en fonction de l'état d'avancement des travaux.

L'Annexe 1 fournit des définitions importantes sur le thème du travail et des conditions de travail.

2 ANALYSE DU CADRE LÉGISLATIF ET RÈGLEMENTAIRE GUINÉEN ET DES EXIGENCES DE LA NES N°2

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 suivant présente brièvement les exigences nationales des principales lois en lien avec les conditions de travail et de leurs décrets d'application ainsi que les exigences de la NES n°2. Telle que présentée dans ce tableau, la législation nationale ne répond pas en tout point aux exigences de la NES n°2.

Le tableau 1 : Présente donc les mesures qui seront mises en œuvre afin de combler les écarts.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
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) (paragraphes 6 à 7).	Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée.	Il n'y a pas de typologie des travailleurs similaire à celle de la NES n°2 dans la législation nationale. Les travailleurs sont catégorisés en fonction de leur contrat de travail qui reflète la durée de l'emploi. 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 liste indicative de sujets que doivent comprendre les contrats de travail est présentée à la Note d'Orientation 10.2	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 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 intérims (art.133.7). Concernant les contrats	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 règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
		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 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	**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	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 règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
	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. Arrêté n°1389/MASE/DNTLS/90 Relatif aux jours fériés. Arrêté n°2794/MTASE/DNTLS/96 Portant modalité d'application du repos hebdomadaire.	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). **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/Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel			
La NES nº 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 mesures disciplinaires (paragraphe 13). La NES nº 2 exige que le lieu de travail des	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 pas une discrimination	Toutes les exigences de la NES n°2 se retrouvent dans la législation nationale. Le projet applique une politique de tolérance zéro envers le harcèlement, l'intimidation et l'exploitation. Elle est affichée sur tous les sites, en français et en langues locales, avec des pictogrammes. Chaque travailleur, y compris les chefs d'équipe et les cadres, signe un code de conduite individuel avant sa prise de poste.

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
travailleurs handicapés du projet soit adapté. La NES nº 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 nº 2 exige que des mesures de protection et d'assistance appropriées soient mises en place à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les mineurs (en âge de travailler en vertu de la NES nº 2) (paragraphe 15).		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. . Le Code pénal guinéen ne contient pas de régime propre aux violences sexuelles commises au travail. Il comporte toutefois une circonstance aggravante qui couvre les abus d'autorité d'un supérieur hiérarchique. Le PGMO doit donc s'appuyer sur ce cadre général, puis combler ses lacunes par les exigences de la NES n°2 Le Code pénal (Loi L/2016/059/AN du 26 octobre 2016) réprime les violences sexuelles, quel que soit le lieu où elles sont commises,, en particulier, les articles 268 et 269 et d'autres textes précisent ce qui est prévu en matière de violence sexuelle sans faire de distinction d'avec les violences commises en milieux professionnels. Des mesures ciblant l'insertion professionnelle des personnes handicapées sont développées dans la Loi sur la protection et la Promotion des Personnes Handicapées en République de Guinée.	
Organisation de travailleurs			

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
La NES nº 2 mentionne que, dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté (paragraphe 16).	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 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). **Les 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).	Il n'y a pas d'écart entre les exigences de la NES n°2 et celles de la législation nationale. Aucune mesure supplémentaire n'est nécessaire, le projet se référera aux exigences du Code du travail.
Travail des enfants			
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	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	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	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 quel que soit le type de travail. Pour tout autre travail, l'âge minimum est établi à 16 ans, sauf pour le travail considéré comme dangereux

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
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 (paragraphes 39 à 42).	Guinée. Arrêté n°2791/MTASE/DNTLS/96 du 22 avril 1996.	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 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 considérés comme dangereux, comme des mines, des puits, etc.	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, sont suffisantes pour protéger les enfants qui travaillent contre le travail dangereux. Article 912 : Le travail forcé ou obligatoire d'un enfant est interdit en République de Guinée. Le travail forcé ou obligatoire d'un enfant est assimilé à la traite des êtres humains, prévue et punie par les dispositions des articles 323 à 333 du Code pénal. Article 913 : Tout enfant est protégé contre toute forme de violence au travail. La violence au travail, est essentiellement constituée de comportements d'agression physique ou verbale dans le travail ou à l'occasion du travail. Article 914 : Toute violence au travail commise sur un enfant est punie d'un emprisonnement de 3 mois à 2 ans et d'une amende de 5 000 000 à 10 000 000 de francs guinéens ou de l'une de ces deux peines seulement, sans préjudice des dommages et intérêts

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
			envers l'enfant
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 (paragraphes 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 (paragraphes 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. Un mécanisme national de gestion des réclamations sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels du projet (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme national de gestion des réclamations au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé . On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous. Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter . Il sera conçu pour répondre rapidement aux réoccupations à travers un processus transparent et

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
			facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.
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 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.	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**	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 règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
e) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces 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 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		**risques**, il n'y a aucun article du Code du travail et aucune réglementation qui autorise un salarié à se retirer des situations de travail qui présentent un danger grave et imminent, contrairement à ce qui est exigé par la NES n°2. **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 et validé par le maitre d'ouvrage et leurs médecins de travail (art.231.24 et 231.25).	

Principales exigences de la NES n°2	Lois et règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
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 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 nº 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 nº 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 d'information à recueillir dans le cadre du processus de passation de marchés à des tiers	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 les 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 règlementation nationale	Aperçu des principales exigences nationales et des écarts avec la NES n°2	Mesures pour combler les écarts
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.

3 DESCRIPTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Ce chapitre présente la typologie des travailleurs et le nombre de travailleurs anticipés pour la mise en œuvre du projet. Il se base sur les informations disponibles au moment de la préparation du PGMO. Ces informations seront mises à jour en fonction de l'avancement du projet.

3.1 TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET

1. Travailleurs directs

Dans cette catégorie, se trouvent les travailleurs qui ont un lien contractuel direct avec le projet Kounki. Pour ce projet, approximativement 25 travailleurs directs seront mobilisés sur une période d'une année. Aussi, les agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable en Guinée).

Coordonnateur National
Responsable Passation des Marchés
Responsable Suivi Evaluation
Responsable Administratif et financier
Responsable Sauvegarde environnementale
Responsable Sauvegarde sociale
Responsable Genre et VBG
Comptables
Auditeur Interne
Auditeur Externe
Secrétaires
Chauffeurs
Agents d'exécution de service
Agents contractuels directement recrutés par le projet

Cette liste sera complétée en fonction des recrutements.

2. Travailleurs contractuels

Cette catégorie comprend les travailleurs employés par les entreprises de construction/réhabilitation des travaux, les entreprises de fourniture et d'installation d'équipements, les bureaux de contrôle et de supervision des travaux, ainsi que par les prestataires de services divers , sous-traitants et tâcherons recrutés dans le cadre de la mise en œuvre du Projet KOUNKI. Elle comprend également les consultants, les bureaux d'études, les enquêteurs de terrain et tout autre personnel recruté par contrat pour exécuter des prestations spécifiques au profit du projet.

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

Les travailleurs contractuels auront accès à un mécanisme de gestion des réclamations. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des réclamations du projet.

Le nombre de travailleurs contractuels variera selon les activités et les marchés attribués. À titre indicatif, environ 200 travailleurs contractuels seront mobilisés sur la durée des travaux et des études, en fonction du calendrier de mise en œuvre des travaux, des études et des autres prestations prévues par le projet.

3. Travailleurs migrants

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les préfectures ciblées par le projet et soient recrutés ou employés par les entreprises contractantes et les sous contractants. La loi ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants. Cependant l'Article 4 du code de travail guinéen stipule que la discrimination est interdite sous toutes ses formes.

Aucun employeur, ou son représentant ou toute autre personne ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, 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. Cet alinéa permet de dire que toute discrimination à l'endroit des migrants nationaux et internationaux est interdite.

4. Employés des fournisseurs principaux

Cette catégorie comprend les employés des fournisseurs principaux de biens, d'équipements, de matériaux et de services nécessaires à la mise en œuvre du Projet KOUNKI. Il s'agit notamment des fournisseurs de matériels informatiques et de bureau, d'équipements techniques, de véhicules, de matériaux de construction, ainsi que des prestataires assurant le transport, la logistique, la maintenance et d'autres services essentiels au projet.

5. **Travailleurs communautaires :**

Le Projet peut prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est, ou sera, fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire. Par conséquent, lorsque le Projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- à la nature et l'envergure du Projet ;
- aux activités spécifiques du Projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et
- à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires

Le nombre exact d'employés concernés dépendra des contrats conclus avec les différents fournisseurs. À titre indicatif, environ 30 employés des fournisseurs principaux pourraient être impliqués directement ou indirectement dans la fourniture de biens et services au projet pendant sa durée de mise en œuvre d'un (1) an d'échéance indicative.

3.2 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

On estime que la durée du projet sera de six (6) ***années***. Le projet a débuté en juin 2025 et se terminera en décembre 2031. La date de démarrage réelle des activités de terrain est prévue en 2027.

Le Projet KOUNKI comprend les principales étapes suivantes :

Préparation

Cette phase comprend les activités préalables à la mise en œuvre du projet, notamment :

- Les études techniques, économiques et de faisabilité ;
- Les études environnementales et sociales ainsi que l'élaboration des instruments de sauvegarde (EIES, PGES, PAR, PGMO, etc.) lorsque requis ;
- Les consultations des parties prenantes et les enquêtes socio-économiques ;
- Les activités de reconnaissance et de collecte de données sur le terrain ;
- Les procédures de passation des marchés, y compris la préparation des dossiers d'appel d'offres et le recrutement des consultants, entreprises et prestataires ;
- Le recrutement et la mobilisation du personnel de l'UGP ;
- La planification des activités et la préparation des plans de travail et budgets annuels.

Fin 2025, les études de faisabilité des principaux investissements étaient encore en passation de marché, regroupées en quatre marchés, et les EIES devaient être lancées dès la finalisation des APS. Pour les débarcadères maritimes, les documents ne tranchent pas encore entre réhabilitation et construction : le projet prévoit « la construction ou la réhabilitation » de cinq sites intégrés. La répartition entre ces deux catégories devra donc être confirmée par les APS/APD.

Tableau 2: Inventaire des infrastructures par nature des travaux

N°	Infrastructure	Nature des travaux	Nombre	Localisation	Composantes physiques / ouvrages
1	Sites de débarquement intégrés (pêche maritime)-SC 2.1	Mixte : réhabilitation et extension de sites existants, plus des constructions neuves sur chaque site	5	Koukoudé et Kondeyiré (Boffa) ; Koba-Taboriah (SP de Koba, Boffa) ; Soumba (Dubréka) ; Matakang (Forécariah	Quais, protections côtières (digues), routes d'accès, réseaux d'eau et d'électricité, assainissement et gestion des déchets, fours de fumage, magasins d'engins, ateliers mécaniques, chantiers navals, fabriques de glace, locaux CNSP/ONSPA, garderie (environ 30 enfants)
3	Sites de débarquement temporaires	Aménagement temporaire	1 par site (à préciser)	Ex. Kindiadi Tanènè ou Laamodouya	Plateformes provisoires, abris, points d'eau

	(relais pendant les travaux)			; centre de fumage PRAO à Koukoudé	
4	Site de débarquement (pêche continentale)	Construction neuve	**1**	Rivière Tinkisso, autour de Bissikrima (Dabola)	Débarcadère fluvial, espace de transformation et de vente, accès routier
5	Pôles aquacoles - SC 2.2	Construction (possible extension de la station existante de Tolo-Bafing à Mamou)	4	Orientation ANAG : N'Zérékoré, Kankan, Mamou Kindia. Sites à confirmer	Écloserie multi-espèces, provenderie pilote, bassins d'expérimentation, locaux de formation
6	Direction nationale des pêches maritimes (DNPM)	Réhabilitation	1	Conakry	Bâtiment administratif
7	Siège de l'ONSPA	Construction	1	Conakry	Bâtiment administratif
8	Laboratoire de référence (ONSPA)	Construction et équipements	1	Conakry	Laboratoire d'analyses, avec des produits chimiques et des réseaux spéciaux
9	Actifs immobiliers du CNSP	Réhabilitation (notamment alimentation électrique)	1	Conakry	Installations électriques, bâtiments
10	Laboratoire et collection de référence du CNSHB	Ambigu : « construction » dans un passage, « réhabilitation » dans un autre	1	Conakry (Boussoura)	Laboratoire, local de collection
11	Directions ou bureaux régionaux du MPEM	Construction ou réhabilitation (documents divergents)	4	Non précisée	Bâtiments administratifs
12	Bases de surveillance du CNSP	Réhabilitation	5	Non précisée	Bâtiments, probablement accès à l'eau
13	Camps de base des écogardes (OGPNRF)	Réhabilitation	n.d.	6 AMP du réseau REGAP	Bâtiments légers en zone de mangrove ou isolée
14	Fours de fumage	Aménagement léger	n.d.	Sites	Petite maçonnerie

	améliorés (innovation, SC 1.2)			d'interventio n	
15	Conteneurs réfrigérés solaires, plus un conteneur avec presse solaire pour le plastique par site	Aménagement et installation	Environ 1 par site	Sites de débarquemen t	Pose sur dalle, raccordements
16	AGR et solutions fondées sur la nature (SC 3.2) : ruchers, pépinières, maraîchage, compostage, restauration de mangrove	Aménagement communautaire, réalisé par des ONG	Environ 10 sites et 6 AMP	Zones côtières ciblées et zones tampons des AMP	Travaux manuels et légers
17	Pisciculture familiale (Kounki C2D, financement AFD parallèle)	Aménagement (étangs paysans)	Multiple	Guinée forestière (Nord et Sud), Sud de la Haute Guinée, Piémont-Mangrove en Guinée maritime	Terrassements manuels ou légers

Ceux-ci est une estimation, aucun document public ne donne encore de planning des travaux. Le raisonnement s'appuie sur le découpage en 4 marchés d'études, la durée du projet (clôture en août 2031) et la saison des pluies (juin à octobre), qui contraint fortement les travaux sur le littoral.

Tableau 3 : Nombre de chantiers simultanés (estimation)

Scénario	Chantiers ouverts en même temps	Hypothèse
Minimum	3 à 4	Phasage séquentiel : 1 ou 2 débarcadères, 1 lot Conakry, 1 pôle aquacole
Probable (pic)	10 à 14	Les 5 débarcadères maritimes en parallèle, 2 à 4 pôles, lot Conakry (3 à 4 sites), quelques bases CNSP ou bureaux régionaux
Maximum théorique	24 (27 avec les sites additionnels)	Tous les lots en même temps, hors aménagements légers

Par ordre de grandeur des effectifs au pic, à vérifier avec les DAO : environ 60 à 150 travailleurs par débarcadère maritime, 30 à 80 par pôle aquacole, 15 à 50 par bâtiment. Au pic probable, cela représente environ 500 à 1 200 travailleurs, ce qui compte pour le PGMO, les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre et le plan d'atténuation des EAS/HS.

Les points clés sur la coactivité

1. Débarcadères : coactivité maximale. Sur un même site travaillent plusieurs corps de métier en même temps : génie civil maritime (digues, quais), bâtiment, électricité et eau. En plus, le site reste en activité, avec les pêcheurs, les mareyeuses, les fumeuses et les enfants. Les consultations font ressortir une forte présence humaine (par exemple 2.223 pêcheurs et 260 transformateurs/trices à Koukoudé). Le zonage, le phasage et le site relais sont donc décisifs;
2. Interfaces avec des tiers. À Matakang, il faut compter avec le trafic maritime minier (ports de Simandou et de Konta). À Soumba, avec les effluents de l'usine Sol-Ciment. À Bissikrima, avec la faune (hippopotames, crocodiles).
3. Laboratoires (ONSPA, CNSHB). Il y a un risque de coactivité avec du personnel en poste si les travaux se font en site occupé, ainsi que des risques chimiques et électriques.
4. Sites isolés (bases CNSP, camps OGPNRF). La coactivité est faible, mais l'éloignement des secours, le transport en pirogue et le risque de noyade sont élevés.

Cette phase correspond à la mise en œuvre opérationnelle du projet et comprend notamment :

- La réalisation des activités de renforcement des capacités, de formation et d'assistance technique ;
- L'appui au développement des filières de la pêche et de l'aquaculture ;
- L'accompagnement des bénéficiaires et des organisations professionnelles ;
- La mise en œuvre des activités de gestion durable des ressources halieutiques et des écosystèmes associés ;
- La mise en place des activités génératrices de revenus
- Le suivi-évaluation, les missions de supervision et le reporting technique, environnemental, social et financier ;
- L'exploitation et la maintenance des infrastructures réalisées par le projet, le cas échéant ;
- Le suivi des performances, la gestion des plaintes et l'amélioration continue des mesures environnementales, sociales, sanitaires et sécuritaires.

En l'absence des effectifs définitifs du Projet KOUNKI, le tableau ci-dessous présente une estimation réaliste pour un projet de développement de la pêche et de l'aquaculture comportant des études, des travaux d'infrastructures et des activités d'appui. Les valeurs devront être ajustées une fois les marchés attribués.

Les travailleurs qui interviendront selon les étapes de mise en œuvre du projet seront les suivants.

Tableau 3-1 Estimation du nombre de travailleurs par étape du projet

Étapes du projet	Durée (mois)	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Total

Étapes du projet	Durée (mois)	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Total
Préparation	12	20	35	10	77
Chantier (si applicable)	24	60	220	40	344
Exploitation/ mise en œuvre	48	30	80	20	178
Total	**84**	**110**	**335**	**70**	**599**

Cette estimation sera revue lors des mises à jour du PGMO.

4 EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

Ce chapitre présente les principaux risques professionnels et les risques d'atteinte aux droits des travailleurs ainsi que les mesures d'atténuation de ces risques.

Supprimé[yalikhan camara]: risques

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

- Mise en place de procédures de recrutement, de sélection et de promotion transparentes, fondées sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle, sans discrimination.
- Respect du principe d'égalité des chances et de traitement équitable pour tous les travailleurs, indépendamment du sexe, de l'âge, de l'origine, de la situation de handicap, de l'appartenance sociale, de la religion ou de toute autre caractéristique protégée par la législation nationale.
- Sensibilisation des responsables du projet, des entreprises contractantes, des sous-traitants et des travailleurs sur les principes de non-discrimination, d'inclusion et d'égalité en milieu de travail.
- Intégration de clauses relatives à la non-discrimination et à l'égalité des chances dans les contrats de travail, les contrats des prestataires, des entreprises et des sous-traitants.
- Promotion de l'accès équitable des femmes et des personnes vulnérables aux opportunités d'emploi, de formation et de développement des compétences offertes par le projet.
- Mise en place de mesures d'accompagnement raisonnables pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap lorsque cela est applicable.
- Suivi régulier des pratiques de recrutement, des conditions de travail, de la rémunération et des possibilités d'évolution afin d'identifier et de corriger d'éventuelles situations d'inégalité.
- Interdiction de toute forme de représailles envers les travailleurs qui signalent des cas de discrimination ou qui participent à des procédures de plainte ou d'enquête.
- Application de mesures correctives et disciplinaires appropriées en cas de violation avérée des principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

4.1 ABSENCE DE CONTRAT ET DE PROTECTION SOCIALE ET DE SANTÉ

Dans le contexte spécifique du projet kounki, des situations dans lesquelles des travailleurs informels pourraient intervenir sont susceptibles de se présenter, aussi il y aura un marché du travail massivement informel, notamment dans le cadre des travaux de construction et de génie civil, ou l'intervention d'auto-entrepreneurs et de tâcherons, des activités de manutention, de transport, de gardiennage, de nettoyage, les charpentiers ainsi que d'autres prestations ponctuelles réalisées par des personnes recrutées localement par les entreprises ou les sous-traitants.

Selon l'ENESIG 2019, la Guinée présente un taux d'emploi de 52 % (42 % pour les femmes en âge de travailler). Le sous-emploi atteint 43 % chez les femmes et 35 % chez les hommes, le taux d'emploi informel s'établit à 96 % et la vulnérabilité de l'emploi à 83 %. Cette enquête est la référence officielle. Le projet Kounki est classé « projet à risque substantiel » par la Banque mondiale, et neuf Normes environnementales et sociales (NES) s'y appliquent. Les Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) du projet Kounki sont le cadre naturel pour traiter les risques liés au recrutement de journaliers sans contrat ni protection sociale, au travail des enfants et à la santé et à la sécurité au travail.

Les principaux risques de non-conformité sont les suivants :

- Recrutement de travailleurs sans contrat de travail ou sans documents attestant de leur relation d'emploi.
- Non-respect des dispositions du Code du travail en matière de rémunération, de durée du travail, de repos et de protection sociale.
- Recours à de la main-d'œuvre mineure ou au travail forcé.
- Non-affiliation des travailleurs aux régimes de sécurité sociale lorsque la réglementation l'exige.
- Absence de couverture en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Non-fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux tâches confiées.
- Insuffisance de formation et de sensibilisation aux règles de santé et de sécurité au travail.
- Exclusion des travailleurs informels du mécanisme de gestion des plaintes du projet.
- Discrimination, harcèlement, exploitation ou traitement inéquitable des travailleurs recrutés de manière occasionnelle.
- Difficultés de suivi et de contrôle du respect des exigences environnementales, sociales, de santé et de sécurité par les entreprises et leurs sous-traitants.

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

- Interdire le recours à des travailleurs informels pour les activités du projet sans formalisation préalable de leur relation de travail.
- Exiger des entreprises contractantes et des sous-traitants que tous les travailleurs disposent d'un contrat de travail ou de tout autre document conforme à la législation nationale.
- Vérifier, avant le démarrage des activités, la conformité des entreprises en matière de recrutement, de déclaration des travailleurs et de couverture sociale.
- Intégrer dans les contrats des entreprises et des sous-traitants des clauses imposant le respect du Code du travail, des dispositions du présent PGMO et des exigences de la NES2 de la Banque mondiale.
- Contrôler régulièrement les effectifs présents sur les sites afin de s'assurer que tous les travailleurs sont officiellement enregistrés.
- Sensibiliser les entreprises, les sous-traitants et les travailleurs sur leurs droits et obligations, notamment en matière de conditions de travail, de santé et sécurité au travail et de protection sociale.
- Garantir à tous les travailleurs, y compris les travailleurs occasionnels et temporaires, l'accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.
- Réaliser des audits et des inspections périodiques des entreprises et des sous-traitants afin de vérifier le respect des exigences du PGMO.
- Appliquer des mesures correctives, pouvant aller jusqu'à des sanctions contractuelles, en cas de recours à une main-d'œuvre non déclarée ou de non-respect des obligations sociales et de santé et sécurité au travail.

4.2 TRAVAIL FORCÉ

Le Code du travail définit le travail forcé à l'article 3. Le terme travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Le Code du travail et la NES n°2 interdisent le travail forcé.

Dans le cadre du projet, le travail forcé est interdit de façon absolue.

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

- Recrutement de travailleurs par des intermédiaires ou des sous-traitants ne respectant pas les dispositions du Code du travail.
- Obligation pour certains travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires sans leur consentement ou sans rémunération conforme à la réglementation.
- Rétention de documents d'identité (carte d'identité, passeport ou autres documents administratifs) par un employeur, un sous-traitant ou un intermédiaire.
- Non-paiement ou retard répété dans le paiement des salaires, plaçant les travailleurs dans une situation de dépendance économique.
- Menaces de licenciement, de sanctions ou d'autres formes de représailles visant à empêcher un travailleur de quitter volontairement son emploi.
- Recours à des travailleurs recrutés de manière informelle, sans contrat écrit ni information sur leurs droits et obligations.
- Imposition de conditions de travail ou de logement limitant indûment la liberté de mouvement des travailleurs, lorsque des bases-vie sont mises en place.
- Endettement des travailleurs lié à des frais de recrutement illégaux ou à d'autres pratiques abusives pouvant les contraindre à rester en emploi.
- Manque de contrôle des pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises contractantes et leurs sous-traitants.

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

- Interdire strictement toute forme de travail forcé ou obligatoire dans le cadre du projet, conformément au Code du travail de la République de Guinée, aux conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à la Norme environnementale et sociale n° 2 (NES2) de la Banque mondiale.
- Mettre en œuvre des procédures de recrutement transparentes, volontaires et fondées sur le consentement libre et éclairé des travailleurs.
- Exiger de tous les employeurs (UGP, entreprises contractantes, sous-traitants et fournisseurs principaux) qu'ils concluent des contrats de travail conformes à la législation nationale et précisant les conditions d'emploi.
- Interdire la rétention des documents d'identité, des salaires, des effets personnels ou de tout autre moyen de contrainte visant à empêcher un travailleur de quitter son emploi.
- Veiller au paiement intégral et régulier des salaires, conformément aux contrats de travail et à la législation en vigueur.
- Interdire toute perception de frais de recrutement à la charge des travailleurs.

- Sensibiliser les travailleurs, les entreprises et les sous-traitants sur l'interdiction du travail forcé, les droits des travailleurs et les obligations des employeurs.
- Contrôler régulièrement les pratiques de recrutement et les conditions de travail des entreprises contractantes, des sous-traitants et des fournisseurs principaux.
- Garantir à tous les travailleurs un accès confidentiel, sûr et sans représailles au Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-Travailleurs).
- Mettre en œuvre des mesures correctives et appliquer les sanctions prévues par les contrats en cas de constat de pratiques assimilables au travail forcé, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de l'entreprise concernée et le signalement aux autorités compétentes.

4.3 TRAVAIL INTERDIT AUX ENFANTS

Parmi les facteurs généralement connus d'augmenter le risque d'avoir des enfants engagés dans du travail interdit aux enfants, sont comme par exemple : (i) l'emplacement d'un projet dans une zone géographique ayant un taux de prévalence élevé de travail interdit aux enfants, (ii) investissement/activités dans un secteur ayant un taux de prévalence élevé de travail interdit aux enfants ; (iii) activités où tâches professionnelles à accomplir connu comme dangereux aux travailleurs enfants de moins de 18 ans (à comparer avec la liste comprise dans Arrêté n°2791/MTASE/DNTLS/96 du 22 avril 1996 portant sur les Conditions de travail des salariés de moins de 18 ans. Selon le rapport 2023 de l'USDOL, 31,2 % des enfants de 5 à 14 ans travaillent en Guinée. Seuls 54,2 % des enfants de cette tranche d'âge fréquentent l'école, et 17,3 % des 7-14 ans combinent travail et école. Aucune donnée n'est disponible sur les travaux dangereux effectués par les 15-17 ans. Une estimation antérieure de l'UNICEF, fondée sur les enquêtes nationales de la période 2009-2015, situait ce taux à 28,3 % pour les 5-14 ans.

Le projet intervient dans les communautés côtières et piscicoles. Ce sont des zones rurales où les obstacles à la scolarisation sont importants : rareté des écoles publiques, absence de transport, manque d'enseignants, frais de scolarité. Ces obstacles renforcent le risque que des enfants soient mis au travail. Certains enfants sont plus vulnérables encore :

- les enfants confiés à des tiers (confiage) ;
- les élèves des écoles coraniques ;
- les enfants sans papiers d'identité.

L'absence fréquente d'acte de naissance complique aussi la vérification de l'âge sur les chantiers. Les deux secteurs d'activité du projet figurent parmi ceux où le travail des enfants est documenté.

- **Pêche.** Les enfants y sont exposés aux intempéries, aux eaux dangereuses, à des équipements dangereux et à de mauvaises conditions d'hygiène. Le travail forcé d'enfants est également signalé dans ce secteur.
- **Construction.** Ce secteur est classé dangereux par la réglementation nationale. Les enfants y portent de lourdes charges, utilisent des machines et fabriquent des matériaux de construction.
- **Transport.** Des enfants y travaillent comme porteurs de charges, sur les marchés et dans le secteur du transport. Ce risque concerne les débarcadères et l'acheminement des produits.

Le tableau ci-dessous identifie les tâches prévues par le projet Kounki qui exposent les enfants à un danger. Chaque tâche est rapprochée de la disposition correspondante de l'Arrêté n°2791/MTASE/DNTLS/96 relatif au travail des enfants. Les articles 2 et 3 de l'arrêté fixent deux seuils :

- **moins de 18 ans** pour la plupart des travaux dangereux (article 2) ;
- **moins de 16 ans** pour certains travaux mécaniques et les travaux de bâtiment (article 3).

L'article 4 limite en outre les charges que les moins de 18 ans peuvent porter, traîner ou pousser.

Tableau 4 : Tâches dangereuses du projet Kounki au regard de l'Arrêté n°2791

Mode de transport	Garçons 14-15 ans	Garçons 16-17 ans	Filles 16-17 ans
Port de fardeaux	10 kg	15 kg	10 kg
Brouette (véhicule compris)	20 kg	25 kg	15 kg
Véhicule à 2, 3 ou 4 roues (véhicule compris)	40 kg	50 kg	35 kg
Diable ou véhicule analogue	Interdit	Interdit	Interdit
Mode de transport	Garçons 14-15 ans	Garçons 16-17 ans	Filles 16-17 ans

À titre d'exemple, une caisse de poisson, un pain de glace ou un sac de ciment de 50 kg dépassent tous ces seuils. Le portage aux débarcadères et sur les chantiers est donc de fait interdit aux mineurs.

Notes :

1. **Seuil de 16 ans relevé à 18 ans.** Les articles 3.2 et 3.3 autorisent certains travaux mécaniques et de bâtiment à partir de 16 ans. Le projet retient pourtant 18 ans pour tous les travaux de chantier, pour deux raisons. D'abord, ces tâches combinent presque toujours des risques visés à l'article 2 : terrassement, engins, charges, produits irritants. Ensuite, la NES n°2 de la Banque mondiale interdit d'affecter un travailleur de moins de 18 ans à un travail dangereux.
2. **Tâches non visées explicitement par l'arrêté.** Le fumage du poisson (fumée, chaleur, brûlures), la pêche en mer (noyade, intempéries) et le travail dans l'eau des étangs ne figurent pas nommément dans l'arrêté. Celui-ci date de 1996 et reste orienté vers l'industrie. Le projet les classe toutefois comme dangereux sur le fondement de la NES n°2 et des dispositions du Code de l'enfant sur les travaux dangereux (articles 909 à 936). Ces risques sont par ailleurs documentés dans le secteur de la pêche en Guinée.
3. **Dérogations de l'article 5.** L'apprentissage dès 12 ans pour des « travaux légers », sur autorisation de l'Inspecteur du travail, ne sera pas mobilisé dans le cadre du projet. Aucun enfant de moins de 16 ans ne sera employé, ni par les entreprises, ni par les prestataires, ni par les bénéficiaires des sous-projets.
4. **Âge minimum retenu par le projet.**
    1. **18 ans** pour tous les postes de chantier, de pêche, de transformation, de chambre froide et de gardiennage.
    2. **16 à 17 ans** uniquement pour des tâches non dangereuses (secrétariat, comptage, vente sans portage), de jour, hors période scolaire, avec l'accord écrit des parents et le respect des articles 4, 10, 11 et 12 (charges, nuit, repos de nuit, repos dominical).

Dans le contexte spécifique du projet, des situations susceptibles d'entraîner le recours au travail des enfants pourraient survenir dans les cas suivants :

- Recrutement de travailleurs par des entreprises contractantes ou des sous-traitants sans vérification systématique de l'âge des candidats.
- Emploi de mineurs dans des travaux de construction, de manutention, de chargement et déchargement, de transport ou d'autres activités présentant des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur développement.
- Participation de mineurs à des travaux temporaires ou occasionnels sur les chantiers ou les sites d'intervention afin de compléter les revenus de leur famille.
- Recours à une main-d'œuvre locale recrutée de manière informelle, sans contrôle de l'identité ou de l'âge des travailleurs.
- Affectation de jeunes travailleurs à des tâches dangereuses, notamment l'utilisation d'outils ou de machines, le travail en hauteur, la manipulation de produits dangereux ou le port de charges lourdes.

- Absence de procédures de contrôle de l'âge et de suivi de la conformité des entreprises contractantes, des sous-traitants et des fournisseurs principaux.
- Méconnaissance par certains employeurs des dispositions du Code du travail relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi et à l'interdiction des travaux dangereux pour les mineurs.

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

- Conformité avec les procédures de ce PGMO en ce qui concerne l'âge minimum pour l'admission à l'emploi (chapitre 7).
- Politique de protection de l'enfance à signer par chaque organisation qui engage des jeunes sous l'âge de 18 ans
- Autorisation parentale à faire signer pour l'engagement de tout enfant de moins de 18 ans dans les activités d'un projet.
- Code de bonne conduite contenant des dispositions pour prévenir la violence contre les enfants, le travail interdit aux enfants.
- Une obligation (comme le prescrit le Code de l'Enfant) pour toute personne qui a connaissance de la situation d'un enfant en danger de faire un « signalement » auprès des autorités (la brigade de gendarmerie, au commissariat de police ou par le biais des travailleurs sociaux des organisations de protection de l'enfance agréées) qui engagent ensuite une procédure de protection de l'enfance.
- Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-travailleur, chapitre 10).
- Interdire le recrutement et l'emploi d'enfants en dessous de l'âge minimum fixé par la législation guinéenne et les exigences de la **NES2** de la Banque mondiale.
- Vérifier systématiquement l'âge des travailleurs avant leur recrutement au moyen de documents d'identité ou de tout autre justificatif officiel.
- Exiger des entreprises contractantes, des sous-traitants et des fournisseurs principaux qu'ils mettent en place des procédures de vérification de l'âge et qu'ils tiennent un registre du personnel.
- Intégrer dans tous les contrats des clauses interdisant le recours au travail des enfants et prévoyant des sanctions en cas de non-respect.
- Sensibiliser les employeurs, les travailleurs et les communautés aux risques et aux conséquences du travail des enfants ainsi qu'aux obligations légales applicables.
- Réaliser des contrôles et des inspections réguliers sur les sites d'intervention afin de vérifier l'absence de travail des enfants.
- Mettre à la disposition des travailleurs et des communautés un mécanisme de gestion des plaintes permettant de signaler de manière confidentielle tout cas suspect de travail des enfants.

- Prévoir une procédure de réponse en cas de découverte d'un enfant au travail, comprenant le retrait immédiat de l'enfant des activités concernées, une évaluation de son intérêt supérieur et son orientation vers les services compétents, en coordination avec les autorités nationales.
- Assurer le suivi de la conformité des entreprises et des sous-traitants dans le cadre des missions de supervision environnementale et sociale du projet.
- Appliquer les mesures correctives et les sanctions contractuelles prévues en cas de recours au travail des enfants.

4.4 HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL, EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS DANS LE MILIEU DU TRAVAIL

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

- Dans les bureaux du projet et espaces administratifs, à travers des comportements inappropriés entre collègues, responsables hiérarchiques, consultants, prestataires et autres intervenants (pressions abusives, propos humiliants, intimidation, menaces, comportements à caractère sexuel non désirés ou abus d'autorité) ;
- Sur les sites d'intervention du projet (chantiers, zones de travaux, sites de suivi environnemental et social, bases-vie, zones d'exploitation ou d'intervention communautaire), notamment en raison de la proximité entre travailleurs, communautés riveraines et prestataires ;
- Lors des missions de terrain, déplacements professionnels et activités communautaires, où l'éloignement des mécanismes de contrôle habituels peut favoriser des comportements inappropriés ;
- Dans les relations professionnelles impliquant un rapport hiérarchique ou de dépendance économique, notamment entre employeurs, travailleurs temporaires, sous-traitants, stagiaires et personnel d'appui ;
- Dans les espaces de communication professionnelle (courriels, groupes de messagerie, plateformes numériques), par l'utilisation de propos offensants, intimidants ou discriminatoires.

Des situations possibles d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel pourraient survenir dans les cas suivants :

- Dans les bureaux du projet et espaces administratifs, à travers des comportements inappropriés entre collègues, responsables hiérarchiques, consultants, prestataires et autres intervenants (pressions abusives, propos humiliants, intimidation, menaces, comportements à caractère sexuel non désirés ou abus d'autorité) ;
- Sur les sites d'intervention du projet (chantiers, zones de travaux, sites de suivi environnemental et social, bases-vie, zones d'exploitation ou d'intervention communautaire), notamment en raison de la proximité entre travailleurs, communautés riveraines et prestataires ;
- Lors des missions de terrain, déplacements professionnels et activités communautaires, où l'éloignement des mécanismes de contrôle habituels peut favoriser des comportements inappropriés ;
- Dans les relations professionnelles impliquant un rapport hiérarchique ou de dépendance économique, notamment entre employeurs, travailleurs temporaires, sous-traitants, stagiaires et personnel d'appui ;

- Dans les espaces de communication professionnelle (courriels, groupes de messagerie, plateformes numériques), par l'utilisation de propos offensants, intimidants ou discriminatoires.

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

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

- Signature et respect du **Code de conduite** par l'ensemble des travailleurs, consultants, prestataires et sous-traitants, incluant l'interdiction du harcèlement, de la violence basée sur le genre (VBG), de l'exploitation et des abus sexuels (EAS) ainsi que du harcèlement sexuel (HS).
- Sensibilisation et formation périodiques de tous les travailleurs sur les droits et obligations au travail, les comportements professionnels attendus, la prévention de la VBG/EAS/HS et les procédures de signalement.
- Mise en place de procédures de recrutement transparentes, équitables et non discriminatoires.
- Mise en œuvre de mesures spécifiques de protection des personnes vulnérables (femmes, jeunes, personnes handicapées et autres groupes à risque).
- Application de mesures disciplinaires appropriées en cas de violation du Code de conduite ou des dispositions du PGMO, conformément à la législation nationale et aux procédures du projet.

4.5 ENTRAVE À LA LIBERTÉ SYNDICALE

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

- Restriction ou interdiction faite aux travailleurs d'adhérer à une organisation syndicale de leur choix ou d'y participer.
- Discrimination à l'embauche, dans l'affectation, l'évaluation, la promotion ou le renouvellement des contrats en raison de l'appartenance ou de l'activité syndicale d'un travailleur.
- Pressions, intimidations, menaces ou représailles à l'encontre des travailleurs exerçant leurs droits syndicaux ou participant à des activités de représentation du personnel.
- Entrave à la tenue de réunions ou d'échanges entre les représentants des travailleurs et les employés, dans le respect des exigences de sécurité et de continuité des activités.
- Manque d'information des travailleurs sur leurs droits en matière de liberté d'association, de représentation et de négociation collective.
- Non-application des dispositions du Code du travail relatives à la liberté syndicale et à la protection des représentants des travailleurs par les entreprises contractantes ou les sous-traitants.

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

- Respect des dispositions du **Code du travail** et du cadre environnemental et social.
- Information et sensibilisation de l'ensemble des travailleurs, des responsables hiérarchiques, des entreprises contractantes et des sous-traitants sur les droits relatifs à la liberté syndicale et à la représentation des travailleurs.
- Interdiction de toute forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement ou de représailles fondée sur l'appartenance syndicale ou la participation à des activités syndicales licites.
- Garantie de l'égalité de traitement entre les travailleurs, qu'ils soient ou non affiliés à une organisation syndicale.

- Suivi périodique du respect des droits des travailleurs dans le cadre des missions de supervision environnementale et sociale du projet.

4.6 RISQUES SUR LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le non-respect des bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail (SST) et de la réglementation peut entraîner des conséquences, parfois graves, sur la santé et la sécurité des travailleurs. La nature des travaux du projet et les risques de santé et sécurité au travail (SST) sont évalués selon sa probabilité et sa gravité, ce qui donne trois niveaux :

- **É (élevé)** : risque d'accident mortel ou de blessure grave, probable dans les conditions locales ;
- **M (moyen)** : blessure ou maladie avec arrêt de travail ;
- **F (faible)** : incident mineur.

Les travailleurs concernés sont désignés selon les catégories de la NES n°2 :

- **TD** : travailleurs directs (personnel de l'UGP, agents de l'OGPNRF et du ministère détachés) ;
- **TC** : travailleurs contractuels (entreprises, bureaux de contrôle, prestataires) ;
- **TCo** : travailleurs communautaires (comités de cogestion, comités de gestion des plaintes, surveillants communautaires, bénéficiaires des sous-projets) ;
- **FP** : fournisseurs principaux (carrières, bois, glace, aliments pour poissons).

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

Tableau 4: Risques SST

Travailleurs : TC, FP (transport de roches et de granulats).

Tâche	Dangers	Risques SST	Niveau	Mesures de prévention
Travail au bord de l'eau, sur quai en construction, barge ou ponton	Eau profonde, courants de marée, houle, surfaces glissantes et vaseuses	Chute à l'eau et noyade	É	Gilet de sauvetage porté en permanence à moins de 2 m de l'eau ; garde-corps provisoires ; bouées couronnes avec filin tous les 30 m ; embarcation de secours motorisée avec pilote sur site ; travail interdit en solitaire ; vérification que les ouvriers savent nager ; exercice de sauvetage en début de chantier
Travail en zone de marnage	Marée montante, enlisement dans la vase	Noyade, isolement par la marée, enlisement	É	Calendrier des travaux selon les tables de marée affiché chaque jour ; signal sonore d'évacuation ; passerelles ou planches sur vasières ;

				personne désignée pour surveiller la marée
Plongée pour inspection, fixation ou coupe sous l'eau	Faible visibilité, courants, apnée ou matériel inadapté	Noyade, barotraumatisme, accident de décompression	É	Plongée réservée à des plongeurs professionnels certifiés, avec matériel conforme ; plongée en binôme avec surveillant de surface ; plongée en apnée par des ouvriers interdite
Battage de pieux, levage de blocs et d'enrochements	Charges suspendues, grue ou pelle sur barge instable	Écrasement, heurt, renversement de l'engin à l'eau	É	Plan de levage ; grutier et élingueur qualifiés ; vérification de la stabilité de la barge ; zone d'exclusion sous les charges ; élingues certifiées
Dragage et désenvasement	Drague mécanique, conduites de refoulement, boues	Happement, chute, exposition aux sédiments contaminés (hydrocarbures, déchets)	M	Protections sur les pièces mobiles ; gants, bottes et lunettes ; analyse préalable des sédiments ; lavage des mains et vestiaires
Coulage de béton en milieu humide	Ciment humide, adjuvants	Brûlures chimiques par le ciment, dermatoses	M	Gants nitrile, bottes, lunettes ; eau propre pour rinçage sur site
Transport du personnel et des matériaux par pirogue ou barge	Surcharge, mauvais temps, moteur défaillant	Chavirement, noyade	É	Capacité maximale affichée et respectée ; gilets pour tous les passagers ; consultation de la météo marine ; sortie interdite par mauvais temps ; moyen de communication (VHF ou téléphone) à bord
Manutention de roches, sacs de ciment, fers	Charges lourdes	Lombalgies, écrasement des mains et pieds	M	Aides mécaniques ; port de charge limité à 25 kg par personne ; chaussures de sécurité, gants
Travail en plein soleil, en bord de mer	Chaleur, rayonnement, réverbération sur	Coup de chaleur, déshydratation,	M	Eau potable à volonté, abris ombragés, pauses ; horaires aménagés entre 12 h et 15 h ;

	l'eau	coup de soleil		chapeaux
Chantier en zone de mangrove ou d'estuaire	Moustiques, serpents, eau stagnante	Paludisme, morsures, infections cutanées	M	Moustiquaires imprégnées pour les bases-vie ; répulsifs ; bottes ; trousse de premiers secours avec protocole d'évacuation en cas de morsure
Coulage de béton en milieu humide	Ciment humide, adjuvants	Brûlures chimiques par le ciment, dermatoses	M	Gants nitrile, bottes, lunettes ; eau propre pour rinçage sur site

B. INFRASTRUCTURES TERRESTRES ASSOCIÉES

Nature des travaux : marchés au poisson, chambres froides, fabriques de glace, fumoirs améliorés, magasins, latrines et forages, pistes d'accès.

Travailleurs : TC, FP.

Tâche	Dangers	Risques SST	Niveau	Mesures de prévention	Tâche
Gros œuvre, travail en hauteur (toitures, échafaudages)	Hauteur, échafaudages artisanaux	Chute de hauteur	É	Échafaudages conformes et vérifiés ; harnais au-delà de 2 m ; garde-corps	Gros œuvre, travail en hauteur (toitures, échafaudages)
Terrassement, fouilles, forages	Effondrement des parois, engins	Ensevelissement, écrasement	É	Blindage ou talutage des fouilles de plus de 1,3 m ; balisage ; signaleur pour les engins	Terrassement, fouilles, forages
Installation électrique, groupes électrogènes	Électricité, humidité	Électrocution	É	Électriciens qualifiés ; différentiels ; consignation avant intervention	Installation électrique, groupes électrogènes
Installation frigorifique	Fluides frigorigènes, ammoniac, gaz	Intoxication, brûlure par le froid,	É	Frigoristes certifiés ; ventilation ; détecteurs de fuite ;	Installation frigorifique

	sous pression	explosion		EPI adaptés	
Transport de matériaux sur pistes	Camions, mauvais état des routes	Accident de la route	É	Conducteurs titulaires du permis ; vitesse limitée ; passagers interdits dans les bennes ; véhicules entretenus	Transport de matériaux sur pistes
Vie de chantier (main-d'œuvre extérieure)	Afflux de travailleurs	Infections sexuellement transmissibles, VBG et EAS/HS, conflits avec les riverains	M	Code de conduite signé ; sensibilisation ; MGP sensible aux VBG/EAS/HS ; recrutement local prioritaire	Vie de chantier (main-d'œuvre extérieure)

C. MESURES DE CONSERVATION DANS LES AIRES MARINES PROTÉGÉES

Nature des activités : surveillance des AMP et des zones de pêche réservées (patrouilles en mer et dans les mangroves, de jour comme de nuit), balisage (pose et entretien de bouées et de panneaux), suivi écologique (comptages, transects, inventaires de mangrove, plongée ou snorkeling scientifique), restauration de la mangrove (pépinières et plantation dans les vasières), sensibilisation et appui aux comités de cogestion. Ces activités sont en partie conduites avec l'OGPNRF.

Travailleurs : TD (écogardes et agents de l'OGPNRF et du ministère), TCo (surveillants communautaires, membres des comités, planteurs de mangrove), TC (bureaux d'études pour le suivi écologique).

Tâche	Dangers	Risques SST	Niveau	Mesures de prévention
Patrouilles de surveillance en mer et dans les chenaux	Mer agitée, nuit, embarcations légères, éloignement des secours	Chavirement, noyade, perte en mer	É	Embarcations adaptées et entretenues ; gilets obligatoires ; VHF, GPS, téléphone satellite ou mobile ; plan de navigation communiqué à la base ; météo vérifiée avant le départ ; trousse de secours et kit de survie à bord ; formation à la sécurité en mer et au secourisme
Interception et contrôle d'embarcations en infraction	Pêcheurs illégaux armés ou hostiles, abordages	Agressions, violences, représailles, blessures lors de l'abordage	É	Protocole d'intervention écrit ; patrouilles mixtes avec des agents assermentés ou des forces de sécurité pour les interventions coercitives (les surveillants

				communautaires se limitent à observer et à signaler) ; règles d'usage de la force conformes aux bonnes pratiques de la Banque mondiale sur le recours au personnel de sécurité ; formation à la désescalade ; assurance accident
Patrouilles de nuit	Faible visibilité, fatigue	Collision, chute à l'eau, désorientation	É	Feux de navigation, lampes frontales, gilets avec lampe flash et sifflet ; rotation des équipes ; durée maximale des sorties
Patrouilles à pied dans les mangroves et vasières	Vase profonde, racines, huîtres coupantes, marée	Enlisement, coupures, entorses, isolement par la marée	M	Travail en binôme ; bottes renforcées ; consultation des horaires de marée ; points de sortie identifiés
Pose et entretien de bouées et de panneaux	Charges lourdes (corps-morts, chaînes) manipulées sur embarcation	Écrasement, chute à l'eau, chavirement par déséquilibre	É	Embarcation de capacité suffisante ; treuil ou palan ; deux personnes minimum ; gilets
Suivi écologique en plongée ou snorkeling	Courants, faible visibilité, faune marine	Noyade, accident de plongée, piqûres ou morsures (raies, méduses, poissons venimeux)	É	Plongeurs certifiés avec matériel conforme ; binôme et surveillant en surface ; aucune plongée par des non-qualifiés ; trousse antivenin, protocole d'évacuation
Inventaires terrestres, comptages d'oiseaux et de tortues	Serpents, insectes, chaleur	Morsures et piqûres, coup de chaleur	M	Bottes et pantalons longs ; eau ; protocole morsure ; pas de sortie aux heures les plus chaudes
Restauration de la mangrove (pépinières, plantation)	Vasières, outils tranchants, longues heures accroupi, eau saumâtre	Coupures, troubles musculo-squelettiques, infections cutanées,	M	Gants, bottes ; pauses ; eau potable ; outils en bon état. Les travaux de plantation à haute intensité de main-d'œuvre sont soumis à l'âge minimum de 18 ans

		paludisme		(voir section 1.1)
Déplacements vers des sites isolés	Pistes, pirogues de transport	Accidents de la route et de navigation	É	Mêmes mesures qu'en A et B
Activités en zones de tension avec les usagers	Restrictions d'accès aux ressources	Conflits, menaces envers les surveillants communautaires et leurs familles	M	Concertation préalable avec les communautés ; MGP ; confidentialité des signalements ; appui des autorités locales

D. AQUACULTURE

Nature des travaux : construction et réhabilitation d'étangs en terre (piscicoles et rizipiscicoles), canaux et ouvrages hydrauliques, écloseries et stations d'alevinage, éventuellement cages ou enclos flottants en estuaire, production et stockage d'aliments, élevage (alimentation, traitements, récolte), transport des alevins et du poisson vivant.

Travailleurs : TC (construction), TCo (pisciculteurs bénéficiaires et leurs aides), TD (agents de l'agence nationale d'aquaculture et d'encadrement), FP (aliments, alevins).

Tâche	Dangers	Risques SST	Niveau	Mesures de prévention
Creusement d'étangs, digues et canaux (manuel ou mécanisé)	Effondrement de berges, engins, boue	Ensevelissement, écrasement, troubles musculo-squelettiques	É	Talutage des berges ; signaleur pour les engins ; rotation des tâches ; outils adaptés
Travail dans l'eau des étangs (pêche de contrôle, récolte, curage)	Eau stagnante douce, vase	Noyade (étangs profonds, Enfants à proximité), bilharziose (schistosomiase), leptospirose, infections cutanées	É	Bottes cuissardes ou waders ; profondeur et pentes sécurisées ; clôture ou signalisation des étangs ; dépistage et traitement périodique de la bilharziose ; lutte contre les rongeurs
Travail sur cages et enclos flottants	Passerelles instables, eau profonde, houle	Chute à l'eau et noyade	É	Gilets obligatoires ; passerelles avec garde-corps ; embarcation de secours ; travail en binôme
Manipulation de chaux, d'engrais et de produits	Produits corrosifs, irritants,	Brûlures chimiques, intoxications, irritations	M à É	Fiches de données de sécurité en langues locales ; gants, lunettes, masques ;

vétérinaires (désinfectants, antiparasitaires, formol)	toxiques	respiratoires et oculaires		stockage fermé et séparé des aliments ; formation ; produits interdits non utilisés
Utilisation de motopompes, aérateurs et pompes électriques en milieu humide	Électricité près de l'eau, pièces mobiles	Électrocution, happement	É	Différentiels ; installation par un électricien ; protections sur les pièces mobiles ; consignation
Écloseries : oxygène, réservoirs, produits hormonaux	Bouteilles sous pression, hormones	Explosion, exposition aux hormones (femmes enceintes)	M	Arrimage des bouteilles ; procédures écrites ; gants ; les femmes enceintes ne manipulent pas les hormones
Stockage et transport des aliments (sacs de 25 à 50 kg)	Charges lourdes, poussières, moisissures	Lombalgies, allergies respiratoires	M	Sacs de 25 kg maximum, chariots ; masques ; stockage au sec
Récolte, tri, transport du poisson vivant	Poissons épineux, glace, longues heures	Piqûres et coupures, infections, troubles musculo-squelettiques	M	Gants ; désinfection des plaies ; trousse de secours
Gardiennage nocturne des étangs (vol, prédateurs)	Nuit, isolement	Agression, morsures de serpents, chute dans un étang	M	Éclairage ; travail en binôme ; moyen d'alerte ; mineurs exclus (voir section 1.1)
Travail en zones de mangrove et en bas-fonds	Moustiques, chaleur	Paludisme, coup de chaleur	M	Moustiquaires, répulsifs, eau potable, abris

E. PÊCHE ARTISANALE, DÉBARQUEMENT ET TRANSFORMATION (RAPPEL)

Ces activités sont appuyées par le projet sans être des chantiers. Les principaux risques sont :

- noyade et chavirement en mer (É) ;
- brûlures, intoxication par la fumée et affections respiratoires liées au fumage (M à É) ;
- coupures et infections lors de la transformation (M) ;
- troubles musculo-squelettiques liés au portage des caisses et de la glace (M) ;
- accidents de la route lors de la commercialisation (É).

Les mesures associées sont de quatre ordres : distribution et port de gilets de sauvetage et sensibilisation à la sécurité en mer ; fumoirs améliorés ventilés (qui réduisent l'exposition à la fumée) ; kits d'hygiène et premiers secours ; formation des groupements de femmes transformatrices. Pour les risques d'agression verbale ou physique envers des travailleurs/travailleuses et enquêteurs/enquêtrices du projet, sensibilisation sur les EAS/HS

Mesures transversales à toutes les composantes

- Plan SST élaboré par chaque entreprise avant le démarrage et validé par la mission de contrôle et l'UGP, avec une section spécifique aux travaux en milieu aquatique pour les débarcadères et les cages.
- Plan de sauvetage aquatique pour tout site où l'on travaille sur ou près de l'eau : moyens, personnes formées, numéro d'urgence, point d'évacuation.
- Formation initiale et causeries hebdomadaires de 15 minutes en langues locales.
- Dotation en EPI gratuite, avec registre de remise.
- Déclaration et enquête de tout accident et presque-accident, avec notification à la Banque mondiale sous 48 heures pour les accidents graves ou mortels.
- Secourisme : un secouriste formé pour 20 travailleurs, une trousse de premiers secours et un protocole d'évacuation vers le centre de santé le plus proche, identifié à l'avance.
- Santé : prévention du paludisme, dépistage de la bilharziose pour les travailleurs de l'aquaculture, eau potable et sanitaires sur tous les sites.
- Assurance des accidents du travail, incluant les travailleurs communautaires engagés dans la surveillance des AMP.
- Identifier, évaluer et mettre à jour régulièrement les risques professionnels avant le démarrage des activités et tout au long de leur exécution.
- Fournir gratuitement aux travailleurs des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux tâches à réaliser (casques, chaussures de sécurité, gants, gilets de sauvetage, lunettes, harnais, protections auditives, masques, etc.) et veiller à leur utilisation effective.

- Organiser des formations et des séances de sensibilisation régulières sur la santé et la sécurité au travail, y compris les procédures d'urgence et les premiers secours.
- Mettre en place des procédures de travail sécurisées pour les activités à haut risque (travaux en hauteur, espaces confinés, travaux électriques, manutention, conduite d'engins, interventions en milieu aquatique, etc.).
- Veiller à ce que seuls des travailleurs qualifiés et autorisés utilisent les équipements, machines, véhicules et engins du projet.
- Installer une signalisation de sécurité appropriée et baliser les zones dangereuses sur les chantiers et les sites d'intervention.
- Assurer l'entretien régulier des véhicules, engins, embarcations, équipements et installations afin de prévenir les défaillances techniques.
- Mettre à disposition des trousses de premiers secours, des moyens de lutte contre l'incendie et des équipements de sauvetage adaptés aux différents sites d'intervention.
- Élaborer et tester des plans d'intervention d'urgence, notamment pour les incendies, les accidents graves, les noyades, les déversements accidentels et les évacuations sanitaires.
- Mettre en œuvre des mesures de prévention des maladies professionnelles et des risques liés à la chaleur, au bruit, aux poussières, aux produits chimiques, aux agents biologiques et aux troubles musculosquelettiques.

- Prévoir des mesures spécifiques pour les interventions en milieu aquatique et en mangrove, notamment le port obligatoire de gilets de sauvetage, la vérification des conditions météorologiques, l'utilisation d'embarcations conformes et la limitation des interventions en cas de conditions dangereuses.
- Assurer l'accès des travailleurs à de l'eau potable, à des installations sanitaires, à des espaces de repos et à des conditions d'hygiène satisfaisantes sur les lieux de travail.
- Enregistrer, déclarer et analyser tous les accidents, incidents et quasi-accidents afin d'identifier leurs causes et de mettre en œuvre des mesures correctives.
- Réaliser des inspections et des audits SST réguliers auprès de l'UGP, des entreprises contractantes, des sous-traitants et des fournisseurs principaux.
- Garantir l'accès de tous les travailleurs au Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGP-Travailleurs) pour signaler toute situation dangereuse ou tout manquement aux règles de sécurité.
- Intégrer des exigences SST dans les contrats des entreprises, des sous-traitants et des fournisseurs, avec des sanctions en cas de non-conformité.
- Assurer une surveillance médicale des travailleurs exposés à des risques particuliers, conformément à la législation nationale.
- Promouvoir une culture de prévention fondée sur le respect des règles de sécurité, la responsabilité individuelle et collective et l'amélioration continue des performances en matière de SST.

5 RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO

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

Les principaux acteurs qui mobiliseront de la main-d'œuvre et la gestion du PGMO dans le cadre de la mise en œuvre du Projet KOUNKI sont les suivants :

- **L'Equipe de Gestion du Projet (UGP) KOUNKI**, chargée de la coordination générale, de la gestion administrative et financière, de la passation des marchés, du suivi-évaluation, ainsi que de la gestion environnementale et sociale.
- **Les entreprises de travaux**, recrutées pour la construction, la réhabilitation ou l'aménagement des infrastructures prévues par le projet (débarcadères, centres de pêche, infrastructures aquacoles, bâtiments administratifs, marchés de poissons, etc.).
- **Le bureau de contrôle et de supervision des travaux**, chargé du suivi technique, du contrôle de la qualité des travaux et du respect des exigences environnementales, sociales, sanitaires et sécuritaires.
- **Les sous-traitants et tâcherons** recrutés par les entreprises principales pour l'exécution de prestations spécialisées (terrassement, maçonnerie, charpente, plomberie, électricité, peinture, soudure, menuiserie, transport, gardiennage, nettoyage, restauration, etc.).

- **Les bureaux d'études et cabinets de conseil**, chargés de réaliser les études techniques, environnementales et sociales, les audits, les évaluations, les formations et l'assistance technique.
- **Les consultants individuels**, experts techniques et spécialistes recrutés pour appuyer la mise en œuvre du projet.
- **Les enquêteurs de terrain, facilitateurs communautaires, animateurs et agents de sensibilisation**, mobilisés pour les enquêtes socio-économiques, les consultations publiques, le suivi des activités et le renforcement des capacités.
- **Les fournisseurs principaux**, chargés de la fourniture des matériaux de construction, des équipements de pêche et d'aquaculture, des matériels informatiques et de bureau, des véhicules, des embarcations, des carburants, des équipements de protection individuelle (EPI) et des autres biens et services nécessaires à la mise en œuvre du projet.
- **Les prestataires de services spécialisés**, notamment pour la maintenance des équipements, la sécurité, les technologies de l'information, la logistique et les services de communication.

Les fonctionnaires des institutions étatiques et des autres structures publiques qui participent à la mise en œuvre du projet restent régis par le Statut général de la fonction publique et les textes de leur administration d'origine. Le présent PGMO ne s'applique pas à leurs conditions d'emploi. Conformément à la NES n°2, il s'applique toutefois à ces agents pour ce qui concerne la protection de la main-d'œuvre (interdiction du travail des enfants et du travail forcé) et la santé et sécurité au travail. L'EGP veillera notamment à ce qu'ils reçoivent la formation, les équipements de protection et les moyens de communication nécessaires, Elle veillera aussi à ce que tout accident les concernant soit déclaré selon la procédure du projet.

Les institutions de l'État interviennent dans la gestion des conditions de travail en tant qu'autorités de contrôle et d'appui. L'Inspection du travail contrôle l'application du Code du travail sur les chantiers et chez les prestataires et concilie les différends.

Les responsabilités de l'Equipe de Gestion du Projet et des principaux acteurs impliqués dans les fonctions clés du projet sont décrites dans le tableau suivant. Le tableau précise le niveau d'intervention de chaque acteur (coordination; supervision; suivi ou exécution) ainsi que les secteurs concernés (bureau, chantier, camp de travailleurs, communautés, etc.).

Tableau 5- Acteurs impliqués et responsabilités clés dans la mise en œuvre du PGMO

N°	Acteurs impliqués	Niveau d'intervention	Responsabilités clés pour le projet	Secteurs concernés
1	**EGP**			
1.1	**Coordonnateur du projet**	**Coordination**	• Responsable final de l'application du Code du travail, des exigences de la NES n°2 et du présent PGMO • Valider le PGMO, ses mises à jour et les plans d'actions correctifs •Garantir l'allocation des ressources humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre du PGMO • Signer les contrats des travailleurs directs et	Coordination générale du projet

			approuver les contrats intégrant les clauses du PGMO • Arbitrer les plaintes non résolues au premier niveau du MGP-Travailleurs • Décider des sanctions en cas de non-conformité grave d'une entreprise ou d'un prestataire (suspension, pénalités, résiliation) • Notifier à la Banque mondiale tout accident grave ou mortel et tout incident majeur (travail des enfants, travail forcé, VBG/EAS/HS) • Assurer la collaboration avec les institutions de l'État (Inspection du travail, CNSS, OPROGEM, SCPPV)	
1.2	Spécialiste en sauvegarde sociale et VBG	Supervision	• Superviser l'application du PGMO par les entreprises, les consultants et les fournisseurs • Superviser la prévention du travail des enfants, du travail forcé, de la discrimination et de la VBG/EAS/HS • Superviser le fonctionnement du MGP-Travailleurs, y compris le traitement confidentiel des plaintes VBG/EAS/HS • Assurer la diffusion du PGMO et la sensibilisation de tous les acteurs du projet • Réaliser des visites inopinées sur les chantiers et les sites communautaires (vérification des âges, registres, conditions de travail) • Valider le volet social des PGES-Chantier	
1.3	Spécialiste en sauvegarde environnementale et SST	Supervision	• Superviser la SST de l'ensemble des travailleurs du projet • Valider les plans SST, les évaluations des risques et les PGES-Chantier des entreprises • Superviser les plans de sauvetage aquatique (débarcadères, cages, patrouilles en AMP) • Superviser les enquêtes sur les accidents et presque-accidents et la mise en œuvre des mesures correctives • Veiller à la SST des fonctionnaires affectés au projet (agents de l'OGPNRF et du ministère)	Chantiers, sites aquacoles, AMP, bureaux
1.4	Responsable du suivi-évaluation	Suivi	• Intégrer les indicateurs du PGMO dans le système de suivi-évaluation du projet (accidents, plaintes, contrôles d'âge,	Coordination générale du projet

			formations, EPI) • Collecter et consolider les données transmises par les entreprises, la mission de contrôle et les spécialistes • Suivre les performances des acteurs du projet et la mise en œuvre des mesures correctives • Produire les rapports de suivi social et SST du projet (mensuels, trimestriels, semestriels)	
1.5	Responsable administratif et financier (RAF), fonction ressources humaines	Exécution	• Recruter et gérer les travailleurs directs conformément au Code du travail et au PGMO (contrats écrits, salaires, horaires, congés) • Assurer l'affiliation des travailleurs directs à la CNSS et la souscription des assurances accidents du travail • Tenir le registre du personnel et les dossiers individuels • Traiter au premier niveau les plaintes des travailleurs directs (MGP-Travailleurs)	Bureaux de l'UGP et antennes régionales
1.6	Spécialiste en passation des marchés	Exécution	• Intégrer les exigences du PGMO, du code de conduite et de la SST dans les dossiers d'appel d'offres et les contrats • Définir dans les contrats les rôles et responsabilités de chaque prestataire • Inscrire les pénalités contractuelles en cas de non-conformité	Coordination générale du projet
2	Entreprises de travaux	Exécution	• Respecter la législation du travail en vigueur et les exigences du PGMO sur le chantier • Identifier les dangers et évaluer les risques avant le démarrage des travaux • Élaborer le PGES-Chantier mettant en œuvre les mesures de SST • Mobiliser et gérer les travailleurs contractuels sous leur responsabilité • Assurer la SST des travailleurs contractuels, fournir les EPI et veiller à leur utilisation • Élaborer les protocoles d'intervention en cas d'accident ; mettre en œuvre les procédures d'urgence et de premiers secours • Signaler les accidents, incidents et non-conformités à l'UGP et à la mission de contrôle	Travaux de construction et de réhabilitation

			• Traiter les plaintes des travailleurs contractuels • Intégrer les exigences du PGMO dans les contrats des sous-traitants et tâcherons et définir leurs responsabilités • Diffuser le PGMO et sensibiliser les sous-traitants, tâcherons et travailleurs • Encadrer et superviser les sous-traitants et suivre leurs performances	
3	Bureau de contrôle et de supervision des travaux (mission de contrôle)	Supervision et suivi (chantier) ; exécution (pour son propre personnel)	Supervision et suivi des travaux : • Superviser la conformité technique, environnementale, sociale et SST des travaux • Vérifier la mise en œuvre du PGMO et du PGES-Chantier ; contrôler l'application des mesures de SST et du code de conduite • Vérifier le respect des obligations des entreprises et des sous-traitants • Identifier les non-conformités, recommander et faire appliquer les mesures correctives • Appuyer l'UGP dans le suivi des performances SST et sociales Gestion de son propre personnel : • Respecter la législation du travail pour ses activités • Recruter et gérer ses travailleurs contractuels et assurer leur SST • Les sensibiliser au PGMO et traiter leurs plaintes	Contrôle et supervision des travaux
4	Sous-traitants et tâcherons	Exécution	• Respecter la législation du travail en vigueur pour leurs activités • Mobiliser et gérer les travailleurs contractuels sous leur responsabilité • Assurer leur SST, fournir les EPI et assurer la formation à la sécurité • Déclarer immédiatement tout accident ou incident à l'entreprise principale • Traiter les plaintes des travailleurs contractuels • Diffuser les exigences du PGMO et sensibiliser leurs travailleurs • Prévenir le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination et la VBG/EAS/HS	Prestations spécialisées (maçonnerie, électricité, plomberie, transport, gardiennage, etc.)

5	Consultants, bureaux d'études, enquêteurs de terrain, facilitateurs et assistants techniques	Exécution	• Respecter les exigences du PGMO et de la législation du travail • Mobiliser et gérer leurs travailleurs contractuels et assurer leur SST • Assurer la sécurité de leurs équipes et appliquer les mesures de prévention lors des missions de terrain (notamment en mer, en mangrove et en AMP) • Signaler tout incident ou accident à l'UGP • Sensibiliser leurs équipes au code de conduite et à la prévention de la VBG/EAS/HS • Garantir l'accès de leurs travailleurs au mécanisme de gestion des plaintes et traiter leurs plaintes • Respecter les règles de protection des communautés et la confidentialité des données collectées	Études, assistance technique, enquêtes, formation et suivi
6	Fournisseurs principaux	Exécution	• Respecter la législation du travail applicable • S'engager par écrit à n'employer ni enfants ni travail forcé • Prévenir les risques graves de SST pour leurs travailleurs • Coopérer aux vérifications de l'EGP et de la mission de contrôle	Fourniture de matériaux, équipements, carburants, véhicules et autres biens

6 POLITIQUES ET PROCÉDURES

6.1 POLITIQUES

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki 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 et indirects (contractuels) recevront le Code de conduite, le Cadre de responsabilisation et d'intervention pour les allégations d'EAS/HS, le Règlement intérieur de travail ainsi qu'une copie simplifiée du PGMO. Il seront orientés sur ces outils et signeront pour une preuve de réception. L'EGP veillera à ce que les entreprises des travaux développement un plan de recrutement incluant les disposition sur la non dicrimination et à l'galité des chances, ainsi que le SST.

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki s'assurera que tous les travailleurs directs et indirects contractuels et communautaires signent le Code de conduite.

6.2 PROCÉDURES

Les procédures de ce PGMO ont trois objectifs :

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

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

6.2.1 PROCÉDURES POUR LA GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour chacune de ces procédures, conformément au Code du travail et à la NES n°2, toute distinction ou préférence fondée sur une raison telle que le sexe, l'âge, l'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 considéré comme discriminatoire.

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

A. Procédures de publication des offres d'emploi

Principes applicables à toutes les offres quel que soit l'employeur (EGP, entreprise, sous-traitant, consultant), toute offre d'emploi liée au projet respectera les principes suivants :

- **Transparence** : l'offre est rendue publique avant tout recrutement. Aucun poste n'est pourvu de gré à gré, sauf cas d'urgence justifié et documenté.
- **Égalité des chances et non-discrimination** : l'offre ne mentionne aucun critère lié à l'ethnie, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, le handicap, la séropositivité ou l'état matrimonial. Elle encourage explicitement les candidatures féminines.
- **Contenu minimal obligatoire** de chaque offre :
    - intitulé du poste et tâches principales ;
    - qualifications et expérience requises ;
    - **âge minimum de 18 ans** pour les postes de chantier, de pêche, d'aquaculture et de gardiennage, et 16 ans au minimum pour les autres postes (voir section 1.1) ;
    - lieu de travail, durée du contrat, horaires ;
    - rémunération, au moins égale au SMIG, et avantages, dont l'affiliation à la CNSS ;
    - pièces à fournir, dont une pièce justifiant l'âge ;

    - date limite et lieu de dépôt des candidatures ;
    - mention de la **gratuité du recrutement**.
- **Gratuité** : aucun frais ne peut être exigé des candidats, ni par l'employeur, ni par un intermédiaire, un chef de chantier ou une autorité locale. Toute demande de paiement peut être signalée au MGP.
- **Délai de candidature** d'au moins 10 jours calendaires pour les travailleurs directs et 7 jours pour la main-d'œuvre de chantier. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit, avec justification écrite.

B. Procédures d'embauche de la main-d'œuvre

Concernant l'embauche de travailleurs directs et contractuels, l'Équipe de Gestion du Projet Kounki 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 de 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 maternité.
4. Ne pas associer les emplois ou les activités professionnelles à des stéréotypes liés au sexe ou à l'origine du travailleur.
5. Vérifier l'identité, l'âge et les qualifications des candidats avant leur embauche afin de prévenir le travail des enfants et la fraude documentaire.
6. 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.
7. 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 l'engagement d'un jeune de cet âge, établir 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.
8. Interdire toute forme de discrimination, de favoritisme, de népotisme ou de sollicitation d'avantages indus au cours du processus de recrutement.
9. Exiger la signature d'un contrat de travail conforme à la législation nationale avant toute prise de fonction.
10. Informer chaque travailleur de ses droits et obligations, de ses conditions d'emploi, de la rémunération, des retenues sur les salaires, des horaires de travail, des règles de santé et sécurité au travail, du Code de conduite et du mécanisme de gestion des plaintes.
11. Encourager la participation des femmes, des jeunes et des personnes en situation de handicap, lorsque les exigences du poste le permettent, en mettant en œuvre des mesures d'inclusion appropriées.

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

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

6. Curriculum vitae (CV) actualisé.
7. Tout autre document requis par la législation nationale ou les procédures internes du Projet KOUNKI

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.

C. 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.
- Visite médicale d'embauche. Examen d'aptitude au poste,
- La nature et la durée du contrat[1]. 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 ainsi que 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'Équipe de Gestion du Projet 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

[1] 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.

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'Équipe de Gestion du Projet surveillera et supervisera le respect des obligations de travail en faveur des travailleurs, de manière indépendante et sans préjudice des obligations individuelles qui leur correspondent notamment au niveau de l'immatriculation et des cotisations à la CNSS et à 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).

D. Modalités pour le respect des bonnes conditions de travail

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki s'engage à respecter les dispositions suivantes en matière de conditions de travail. L'Equipe de Gestion du Projet 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 les travailleurs 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 telles 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. Également, les sanctions potentielles seront précisées dans le code de conduite et portées à la connaissance des travailleurs. Pour les victim(e)s d'EAS/HS, elles/ils suivront une procédure confidentielle, sécurisée et rapide, fondée sur l'approche centrée sur la survivante.
7. **Suivi des conditions de travail.** L'UGP assurera un suivi régulier des conditions de travail des travailleurs directs, contractuels et des employés des fournisseurs principaux afin de vérifier le respect des exigences du présent PGMO et de mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.
8. **Formation et information.** Les travailleurs recevront une formation d'accueil ainsi que des sessions de sensibilisation sur leurs droits, leurs obligations, les règles de santé et sécurité, le Code de conduite et les procédures de signalement.
9. **Protection des travailleurs vulnérables.** Des mesures adaptées seront prises pour protéger les travailleurs vulnérables, notamment les femmes, les jeunes travailleurs autorisés par la loi et les personnes en situation de handicap.
10. **Égalité de traitement et non-discrimination.** Tous les travailleurs bénéficieront de conditions de travail équitables, sans discrimination fondée notamment sur le sexe, l'âge, l'origine, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap ou toute autre caractéristique protégée par la loi.
11. **Contrat de travail.** Chaque travailleur bénéficiera d'un contrat de travail ou d'un contrat de prestation précisant notamment les fonctions, la durée du contrat, la rémunération, les horaires de travail, les droits et obligations des parties ainsi que les conditions de résiliation.

E. Procédures en cas de cessation de la relation de travail

Pour cette procédure, les dispositions du Code du travail seront mises en œuvre. L'Equipe de Gestion du Projet s'engage à respecter les dispositions suivantes en cas de cessation de la relation de travail. L'Equipe de Gestion du Projet Kounki 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. Les droits acquis du travailleur (salaires, indemnités, congés payés non consommés, primes éventuellement dues et autres avantages prévus par la réglementation ou le contrat) sont calculés et versés dans les délais légaux.
9. Un entretien de fin de contrat peut être organisé afin de recueillir les observations du travailleur, rappeler ses obligations de confidentialité et procéder à la restitution des biens et équipements mis à sa disposition.
10. Le travailleur restitue l'ensemble des biens appartenant au projet ou à l'employeur (badge, clés, équipements informatiques, documents, EPI, etc.) avant son départ.
11. Les accès aux systèmes d'information, aux locaux et aux données du projet sont désactivés dès la fin effective de la relation de travail, afin de garantir la sécurité des informations et des biens.
12. Les documents administratifs de fin de contrat (certificat de travail, attestation d'emploi, solde de tout compte et autres documents requis par la législation nationale) sont remis au travailleur.
13. En cas de licenciement, le travailleur conserve le droit d'utiliser les mécanismes de gestion des plaintes et les voies de recours prévus par la législation nationale et les procédures du projet, notamment lorsque la décision est contestée.
14. Lorsque la cessation de la relation de travail résulte d'une violation du Code de conduite, notamment en matière d'exploitation et d'abus sexuels (EAS), de harcèlement sexuel (HS), de violence basée sur le genre (VBG) ou de toute autre faute grave, les mesures disciplinaires sont appliquées conformément aux procédures internes, au Code du travail et aux exigences de la Banque mondiale, sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être engagées.
15. Les dossiers relatifs à la cessation de la relation de travail sont conservés conformément aux exigences légales en matière d'archivage et de protection des données personnelles.
16. Les cotisations à la CNSS ne sont pas versées au travailleur au moment de la rupture du contrat. Elles sont payées à la CNSS au fil de l'emploi, et le travailleur n'en reçoit pas le montant en espèces à son dépar

F. 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'Equipe de Gestion du Projet Kounki, les entreprises, l'ingénieur de supervision, les sous-traitants et les 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 intérims et « entreprises de travail temporaires » soient des entités légalement constituées et fiables et aient mis au point des procédures de gestion de la main d'œuvre adaptées au projet 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'Equipe de Gestion du Projet 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'Équipe de Gestion du Projet Kounki 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'Equipe de Gestion du Projet Kounki assurera le respect de la réglementation sur la Santé Sécurité au Travail (SST) en vigueur et du PGMO au sein de son organisation et auprès des travailleurs du projet qu'elle engagera directement.

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

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

A. Formation Santé Sécurité au Travail

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

B. 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 les entreprises et/ou l'ingénieur de supervision des travaux recruté dans le cadre du Projet Kounki, responsable de l'exécution des travaux de construction, de réhabilitation ou d'aménagement des infrastructures prévues par le projet, avant le début des travaux et transmise à l'inspection du travail (art.231.2).
- L'élaboration, par les entreprises 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.
- Prévoir des mesures spécifiques pour les interventions en milieu aquatique et dans les mangroves (port obligatoire du gilet de sauvetage, vérification des conditions météorologiques, moyens de communication et de secours).
- Enregistrer, déclarer et analyser les accidents, incidents et quasi-accidents afin de mettre en œuvre des actions correctives.
- Réaliser des inspections et des audits SST réguliers sur les chantiers et les autres sites d'intervention.
- Garantir aux travailleurs le droit de signaler toute situation dangereuse et de refuser d'exécuter une tâche présentant un danger grave et imminent, sans risque de représailles, conformément à la législation applicable.
- Mettre en œuvre des mesures de prévention contre les maladies transmissibles et les risques liés aux fortes chaleurs, aux intempéries et aux piqûres d'insectes.
- Exiger le respect des limitations de vitesse, des règles de circulation et des procédures de sécurité lors des déplacements professionnels.
- Réaliser une identification des dangers et une évaluation des risques avant le démarrage des activités journalières et les mettre à jour régulièrement.
- Élaborer et mettre en œuvre un **Plan de Santé et de Sécurité au Travail (PSST)** adapté aux activités du projet.
- Organiser des séances d'accueil et de formation périodiques sur les règles de SST pour tous les travailleurs.
- Mettre gratuitement à la disposition des travailleurs des **équipements de protection individuelle (EPI)** adaptés aux risques et veiller à leur utilisation effective.
- Mettre en place une signalisation de sécurité, baliser les zones dangereuses et contrôler les accès aux chantiers.
- Assurer l'entretien préventif et les vérifications régulières de conformité des véhicules, engins, embarcations, machines et équipements utilisés par le projet et poser les rapports dans les engins pour besoins de contrôles.

- Mettre à disposition des trousses de premiers secours, des extincteurs et d'autres équipements d'urgence adaptés aux risques identifiés.
- Assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures SST par les entreprises contractantes, les sous-traitants et les fournisseurs principaux

l'Equipe de Gestion du Projet 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.

C. Comité de SST

Un Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) sera créé par toute entreprise et par l'Equipe de Gestion du Projet qui emploieront au moins 25 salariés (en conformité avec l'article 231.2 du Code du travail). Si l'Equipe de Gestion du Projet 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.

D. 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'offres et contrats des entreprises.

E. Signalisation des dangers et risques

Les travailleurs seront encouragés à signaler immédiatement à l'Équipe de Gestion du Projet et au CSST ou au 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.

F. 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 : (À renseigner selon la localité d'intervention)
- Pompiers : (À confirmer selon la zone d'intervention).

- Inspection du travail de la région concernée par le projet : (À renseigner selon la localité d'intervention)
- Les responsables SST de l'entreprise et de l'UGP KOUNKI.

G. Suivi des accidents, incidents et quasi-incidents

À travers le PGMO, et ce qui prévoit le PEES, l'Équipe de Gestion du Projet assurera le suivi de l'ensemble des acteurs du projet sur les questions de SST. Pour ce faire :

L'EGP doit notifier sans délai la BM de tout incident ou accident lié au projet. La notification donnera assez de détails sur l'ampleur, la gravité et les causes possibles, et indiquera les mesures prises ou à prendre. Pour les allégations de VBG/EAS/HS, l'EGP notifiera la banque dans un délai de 24 heures de signalement.

- Les rapports de chantier des entreprises de construction/réhabilitation et/ou l'ingénieur de supervision des travaux de chantier comprendront un volet SST où les statistiques sur les accidents, incidents et quasi-incidents seront enregistrées.
- L'Équipe de Gestion du Projet Kounki 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'Équipe de Gestion du Projet Kounki et à la Banque mondiale.

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki effectuera également des audits impromptus afin de vérifier si les exigences de ce PGMO, notamment en ce qui a trait à la SST, sont respectées par tous les intervenants. En cas de non-conformités, l'Équipe de Gestion du Projet Kounki de concert avec l'ingénieur de supervision de chantier imposeront des mesures correctives.

Selon les exigences du PEES, le suivi de chantier des accidents, incidents et quasi-incidents suivra les recommandations de la section 2.9 Suivi des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du Groupe de la Banque mondiale (partie 2.0, Hygiène et sécurité au travail). Le programme de suivi SST vérifie l'efficacité des mesures de prévention. Ses indicateurs portent sur les dangers les plus importants du projet : noyade, travaux maritimes, engins, travail en hauteur, accidents de la route et de navigation, et risques des patrouilles dans les aires protégées. Ce dispositif s'applique à tous les travailleurs du projet : travailleurs directs, contractuels, communautaires et fournisseurs principaux. Il couvre aussi les fonctionnaires affectés au projet, notamment les écogardes, pour la santé et la sécurité au travail.

7 AGE MINIMUM DE TRAVAIL ET D'ADMISSION À 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 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 ans ne sera mobilisé ou embauché pour effectuer un travail défini comme dangereux.
- Le travail ne devra pas compromettre l'éducation de l'enfant et une évaluation des risques sera effectuée au préalable ainsi qu'un suivi régulier de la santé des enfants de moins de 18 ans.

Âge minimum d'admission à l'apprentissage

L'âge minimum d'admission d'un enfant à un apprentissage est de 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 de son représentant est obligatoire. L'absence préalable d'un consentement écrit des personnes est punie d'une amende.

L'âge minimum et les conditions pour effectuer un travail défini comme dangereux sont de 18 ans

Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, il 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 recevoir 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'Équipe de Gestion du Projet Kounki 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'Equipe de Gestion du Projet Kounki vérifiera l'âge des candidats à l'emploi par le biais d'un certificat de naissance ou d'une carte d'identité officielle et, en l'absence d'un tel document, par une méthode qui utilise au moins deux sources différentes, par exemple une attestation du chef de district ou de quartier, un document scolaire ou une évaluation médicale. Cette pratique s'applique aussi bien aux travailleurs directs, aux travailleurs contractés, aux fournisseurs principaux et aux travailleurs communautaires. Lorsqu'un candidat a entre 16 et 18 ans, l'Équipe de Gestion du Projet, ou l'employeur concerné sous sa supervision, réalisera avant tout engagement une analyse des conditions dans lesquelles le mineur serait employé. Cette analyse portera sur :

- **les conditions physiques :** nature des tâches, charges à porter (dans les limites de l'article 4 de l'Arrêté n°2791/MTASE/DNTLS/96), environnement de travail, horaires, exclusion du travail de nuit ;
- **les conditions médicales** : aptitude au poste, attestée par un examen médical avant l'embauche, et suivi médical régulier pendant toute la durée de l'emploi ;
- les conditions psychologiques : encadrement par un adulte référent, prévention de toute forme d'exploitation, de harcèlement ou d'EAS/HS, et compatibilité de l'emploi avec la scolarité ou la formation du jeune.

Un mineur ne pourra être engagé que si cette analyse conclut que le travail n'est ni dangereux, ni susceptible de nuire à son éducation ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. L'analyse sera consignée par écrit, avec l'accord écrit des parents ou du tuteur, et conservée dans le dossier du travailleur. Ses conditions de travail, ses heures et son état de santé feront l'objet d'un suivi régulier. Aucun mineur ne sera affecté aux tâches dangereuses identifiées pour le projet :

chantiers, travaux en mer ou au bord de l'eau, aquaculture, transformation du poisson, transport et gardiennage.

Concernant le travail effectué par des tiers, l'Équipe de Gestion du Projet Kounki 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 spécifiées ci-dessus, ainsi que les dispositions suivantes :

A. Interdiction du travail de personnes mineures sur les chantiers de construction. Étant donné les conditions parfois dangereuses sur les chantiers de construction, aucun travailleur de moins de 18 ans ne sera embauché ou mobilisé directement ou indirectement pour y travailler car ces travaux sont susceptibles de nuire à la santé et sécurité des personnes mineures. Cette exigence est conforme avec l'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, d'un acte de naissance, ou d'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'Equipe de Gestion du Projet Kounki. 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 engagés dans du travail interdit aux enfants ou de travail forcé. L'Equipe de Gestion du Projet Kounki 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 futurs fournisseurs principaux, de concert avec l'Equipe de Gestion du Projet Kounki, 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'Equipe de Gestion du Projet Kounki ainsi que les entreprises de travaux qui seront recrutées dans le cadre du Projet Kounki, responsables de l'exécution des travaux de construction, de réhabilitation ou d'aménagement des infrastructures prévues par le projet, incluront également des clauses particulières dans les bons de commande et lors des passations des marchés.

GESTION DES ENTREPRISES, SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki a la responsabilité de la conformité du PGMO 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 PGMO.

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki 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 PGMO et son fonctionnement préalable à la mobilisation de chantier et à la mise en œuvre du projet.
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures de SST.
- Des audits impromptus 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'Équipe de Gestion du Projet Kounki définira également son rôle de supervision et d'audit des intervenants dans les contrats, dans le respect de la législation nationale.

8 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

8.1 PRINCIPES ET CHAMPS D'ACTION

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki mettra en œuvre et diffusera le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) des travailleurs. Ce MGP-travailleur est une procédure interne, rapide, à l'amiable, transparente, gratuite et sans rétribution permettant aux travailleurs de formuler des plaintes, des réclamations, des suggestions ou de dénoncer des situations de danger pour leur santé et sécurité. Le MGP-travailleur couvre tout type de plainte liée aux conditions de travail, sauf les plaintes sensibles aux VBG incluant le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel, qui font l'objet d'un traitement spécifique distinct des plaintes ordinaires du MGP. La santé-sécurité au travail, le paiement des salaires, les conflits entre travailleurs, les conflits avec les employeurs, l'engagement d'un enfant trop jeune à moins de 16 ans, ou dans du travail dangereux, ou dans des conditions de travail non adaptées à son âge (travail interdit aux enfants), etc.

Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du PGMO est destiné exclusivement aux travailleurs. Des mécanismes différents sont destinés aux communautés riveraines et aux personnes impactées par le projet. Ces mécanismes sont décrits dans d'autres documents de sauvegarde (Plan de Mobilisation des Parties Prenantes et dans le Plan d'Action de Réinstallation, manuel de gestion des plaintes).

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

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

8.2 FONCTIONNEMENT DU MGP-TRAVAILLEUR

Le fonctionnement du MGP-travailleur est le suivant :

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

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 par l'Equipe de Gestion du Projet Kounki et affichés dans les bureaux de l'Equipe de Gestion du Projet Kounki.

Lors du démarrage du projet, l'Equipe de Gestion du Projet Kounki réalisera des séances d'information, de sensibilisation à travers les affiches, les réunions communautaires, la communication aux 1/4 d'heures de sécurité, la mise en place de plateformes numériques et la diffusion de ligne téléphonique dédiée à la gestion des plaintes auprès de tous les travailleurs. Ces numéros seront gérés par les Spécialistes Sauvegardes Sociales et Genres/VBG/EAS/HS de l'EGP.

2. Réception et enregistrement de la plainte.
Les canaux de réception des plaintes seront les suivants :

- Téléphone : 622 377 570 / 623 874105/622173625
- WhatsApp : 622 377 570 623 874105/622173625
- Messagerie électronique : genrekounki@gmail.com /sssocialekounki@gmail.com/ kounkisse@gmail.com
- Pour les travailleurs directs : en présentiel auprès de l'Équipe de Gestion du Projet Kounki *:* Projet Kounki, Minière corniche nord en face de la jetée, 08H-16H Mme Yalikhan CAMARA et Mme Saran Cissé
- Pour les travailleurs contractuels :
    - En présentiel auprès de l'équipe sociale du bureau de contrôle et de l'entreprise des travaux. L'entreprise mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes. Ce MGP des travailleurs contractuels sera en étroite relation avec le MGP mis en place par le projet.
    - En présentiel auprès de l'ingénieur de supervision via les MGP : (*A indexé)*
    - En présentiel auprès de l'Équipe de Gestion du Projet Kounki pour les projets qui n'ont pas de chantier.
    - Dans tous les cas, la plainte sera transmise à l'Équipe de Gestion du Projet Kounki 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 Mme Yalikhan CAMARA pour les plaintes ordinaires et Mme Saran Cissé pour les plaintes sensibles, respectivement Spécialiste Sauvegarde Sociale et Responsable Genre et équité du projet Kounki.

3a. Évaluation et traitement à l'amiable

Après réception de la plainte, Mme Yalikhan CAMARA et Mme Saran CISSE de l'équipe de gestion du projet Kounki évalueront la plainte puis communiqueront avec le chef de chantier ou le chef de mission (A préciser) et l'ingénieur de supervision (le cas échéant) (A préciser) afin d'élaborer une réponse et l'action corrective.

Une plainte est souvent rapidement résolue par le mécanisme de gestion des plaintes mis en place par l'entreprise des travaux ou 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'Équipe de Gestion du Projet Kounki dans les cas de plaintes associées à la SST. Les plaintes liées au EAS/HS seront traitées de façon sûre et confidentielle par le MGP, avec un référencement des survivant(e)s vers les services de prise en charge VBG compétents, comme le prévoit les PEES. La BM est notifiée dans un délai de 24 h. Elle est transmise au seul spécialiste genre/EAS/HS de l'EGP, qui informe le Coordonnateur et celui-ci notifie la BM.

La résolution de la plainte sera enregistrée par la Spécialiste Sauvegarde Sociale du Projet Kounki 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.

3b. 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).

4. Clôture de la plainte

La plainte sera clôturée en cas de résolution à l'amiable, une fiche de clôture sera remplie à cet effet. En cas de procédure légale, l'Équipe de Gestion du Projet Kounki réalisera un suivi régulier des avancées et des conclusions.

5. Suivi du MGP

L'Equipe de Gestion du Projet Kounki 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.

MGP-TRAVAILLEUR

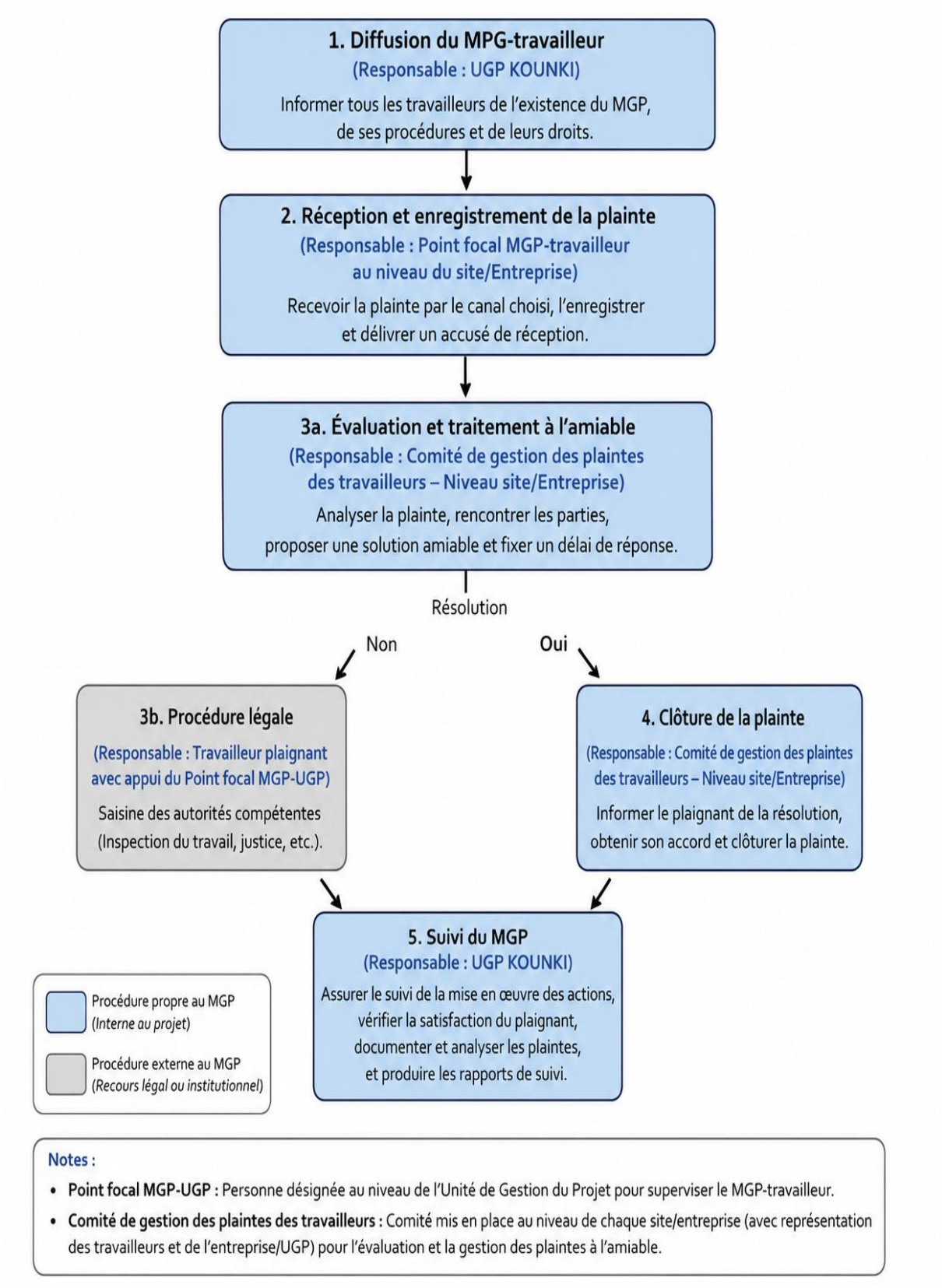


Figure 8- 2 Représentation schématique du fonctionnement du PGMO

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

8.3 PROCÉDURE PARTICULIÈRE EN CAS DE TRAVAIL INTERDIT AUX ENFANTS

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

La gestion d'une plainte qui implique un enfant dépend des spécificités du cas. Si un cas est signalé aux mécanismes de gestion de plaintes, une première analyse de la situation se fera afin de définir la procédure à suivre par la suite. Le mécanisme de plainte va devoir 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 la 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 enfants 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 parentale 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 concernent 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 mandatées par la loi guinéenne qui prennent les mesures de protection administrative ou judiciaire requises.
- **Type D - des crimes, tels 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 mandatées 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.

8.4 PROCÉDURE PARTICULIÈRE EN CAS D'EXPLOITATION, D'ABUS ET DE HARCÈLEMENT SEXUELS

En cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (EAS/HS) 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 la protection et la confidentialité. Ce mécanisme est compris dans une procédure spécifique pour le traitement des EAS/HS qui inclut le soutien psychologique, le suivi médical et les démarches judiciaires. Cette procédure est présentée dans le : Plan de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) du Projet KOUNKI.

ANNEXE 1 : DÉFINITIONS IMPORTANTES, ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES IMPORTANTES À CONSULTER

ACRONYMES

BM : Banque mondiale

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

CSST : Comité de santé sécurité au travail

EAS : Exploitation et abus sexuel

EPI : Équipement de Protection Individuelle

HS : Harcèlement sexuel

PGMO : Procédures de gestion de la main d'œuvre

SST : Santé sécurité au travail

VBG : Violence basée sur le genre

DÉFINITIONS IMPORTANTES

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

Employés des fournisseurs principaux. Selon la Note d'Orientation 7.1 de la NES n°2, Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les employés des fournisseurs principaux peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.5).

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

Fournisseurs principaux. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles (note de bas de page n°5 de la NES n°2).

Harcèlement moral. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement moral les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un employeur ou d'un travailleur en milieu de travail, de mettre en péril l'entreprise ou l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement sexuel. Selon le Code du travail, constituent un harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, qui affecte la dignité de femmes ou d'hommes en milieu du travail. Il en est de même pour toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne. Selon la Note de bonnes pratiques sur la lutte contre EAS/HS de la Banque mondiale, le harcèlement sexuel est toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique importun à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée à l'encontre de cette dernière une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante. Il peut s'agir d'avances sexuelles ou de demandes de faveurs sexuelles déplacées, formulées via des canaux de communication en ligne ou mobiles, ou bien en personne.

Tâcheron. Définition du Code du travail : le tâcheron est un maître ouvrier, sous-entrepreneur, qui recrute lui-même la main d'œuvre nécessaire et qui, pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers d'un entrepreneur, passe avec ce dernier un contrat moyennant un prix forfaitaire (art.134.1).

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

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

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

Les pires formes de travail des enfants (interdit) est défini par l'article 3 de la convention n° 182 de l'OIT comme incluant : toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles

que la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes et le servage et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour utilisation dans les conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'exploitation sexuelle, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tels que définis dans les traités internationaux pertinents ; les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants (voir aussi ci-dessous « travail dangereux des enfants »).

Travail forcé. Les situations susceptibles de constituer du travail forcé comprennent par exemple la servitude (travail effectué à titre de remboursement d'une dette dont le montant est tel qu'elle serait difficile ou impossible à effacer), des restrictions excessives à la liberté de circulation, des délais de préavis excessifs, la rétention des pièces d'identité du travailleur et d'autres documents émis par l'autorité de l'État (comme des passeports) ou des effets personnels, l'imposition de frais de recrutement ou d'embauche à payer par le travailleur au moment de sa prise de fonction, la perte ou les retards de salaire qui restreignent le droit des travailleurs à mettre fin à leur emploi dans les limites de leurs droits légaux, des amendes substantielles ou inappropriées, des châtiments corporels, le recours à des agents de sécurité ou à d'autres membres du personnel pour contraindre les travailleurs du projet à effectuer un travail, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à faire un travail contre son gré (Note d'Orientation 20.2 de la NES n°2). Le Code du travail définit également le travail forcé. D'après l'article 3, on entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Le travail forcé, ou obligatoire, est interdit de façon absolue.

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

Travailleur communautaire. Main-d'œuvre mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit (NES n°2 paragraphe 34). Les membres des ONG et d'associations, les membres de comités villageois, les agents gouvernementaux locaux, les formateurs, les bénévoles ne sont pas des travailleurs communautaires. De plus, c'est la nature du projet qui détermine le statut du travailleur et non l'appartenance à une communauté riveraine. Par exemple, les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs embauchés depuis les communautés avoisinantes au projet pour des activités de construction d'infrastructures ne sont pas des travailleurs communautaires mais des travailleurs contractuels.

Travailleur contractuel. Selon la Note d'Orientation 5.1 de la NES n°2, un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet. Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du projet. Les travailleurs contractuels incluent les travailleurs de l'entreprise de construction, de l'ingénieur de supervision, les travailleurs de ses sous-traitants et tâcherons et les consultants qu'ils soient en poste au moment du projet ou recrutés par ceux-ci spécifiquement pour le projet. Les travailleurs contractuels peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Ils peuvent aussi être recrutés via

l'entremise d'agents intermédiaires ou directement en tant que travailleurs indépendants ou auto-entrepreneurs. Tous les travailleurs présents sur un chantier de construction ou tout autre lieu d'intervention du projet doivent se retrouver dans une des deux catégories : travailleur direct ou travailleur contractuel. Tel que précisé à la Note d'Orientation 3.5, le recrutement de travailleurs par l'entremise d'un chasseur de têtes, d'un agent ou d'un intermédiaire ne doit pas servir à déguiser le statut juridique réel de la relation de travail.

Travailleur direct. Selon la Note d'Orientation 4.1 de la NES n°2, un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur. Des personnes employées ou recrutées par l'UEP (UEP), l'UGP (UGP) de l'Emprunteur sont des travailleurs directs. Il peut s'agir de travailleurs du projet engagés directement par UGP/UEP, tels les formateurs, les travailleurs de la santé, les gardes de sécurité, les superviseurs de travaux. Les travailleurs directs peuvent être des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Lorsque l'Emprunteur est une institution publique (ministère), les employés de ce ministère ne sont pas concernés par la NES n°2 (paragraphe 8). Tous les travailleurs présents sur un chantier de construction du projet ou tout autre lieu d'intervention du projet doivent se retrouver dans une des deux catégories : travailleur direct ou travailleur contractuel. Tel que précisé à la Note d'Orientation 3.5, le recrutement de travailleurs par l'entremise d'un chasseur de têtes, d'un agent ou d'un intermédiaire ne doit pas servir à déguiser le statut juridique réel de la relation de travail.

Travailleur migrant. Les travailleurs migrants sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi (note de bas de page n°7 de la NES n°2).

Travailleur. Selon la NES n°2, pour être considéré comme « travailleurs », deux conditions doivent être satisfaites : l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail et le travailleur doit être rémunéré pour son travail. Selon le Code du travail, est considéré comme travailleur salarié, quels que soient son sexe, sa religion, sa nationalité, son origine, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur (art.1).

RÉFÉRENCES CONSULTEES

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

ANNEXE 2 : CODE DE BONNE CONDUITE DES PARTIES PRENANTES DU PROJET KOUNKI

RÉPUBLIQUE DE GUINÉE
Travail – Justice – Solidarité
MINISTÈRE DE LA PÊCHE ET DE L'ÉCONOMIE

Projet Kounki
PÊCHE ET AQUACULTURE

LA BANQUE MONDIALE
BIRD • IDA | GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

AFD
AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

PROBLUE

Résilience Climatique, Pêche et Aquaculture
Don TFC08248 • Crédits IDA 7823-GN, 7824-GN, 7825-GN • AFD N° CGN1377 02

CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL DU PROJET KOUNKI– Pêche et Aquaculture (P180906)

Le Code de conduite individuel pour la prévention de l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel (EAS/HS, en faveur des parties prenantes du Projet Kounki fait l'objet d'un document séparé, présenté conjointement au présent Plan d'action. Il est destiné à être signé individuellement par l'ensemble du personnel de l'UGP, des agences d'exécution, des entreprises de travaux, des consultants et des prestataires de services associés au projet, ainsi que toutes les parties prenantes en lien avec le projet, préalablement au démarrage de toute activité.

Présentation du Projet Kounki – Pêche et Aquaculture

L'objectif de développement du Projet Kounki – Pêche et Aquaculture (P180906) est de renforcer la résilience climatique de certaines communautés de pêche et d'aquaculture dans les zones cibles, d'améliorer la production durable de poisson et de soutenir le développement des chaînes de valeur.

Financé par la Banque mondiale (Crédits IDA et Don ProBlue), l'Agence Française de Développement (AFD) et le Fonds ProBlue, pour un montant global d'environ 128 millions USD, le Projet vise à améliorer la gestion des pêches, à soutenir la pêche artisanale, à développer l'aquaculture, à faciliter l'accès aux financements pour les micros, petites et moyennes entreprises (MPME) des secteurs de la pêche et de l'aquaculture, et à renforcer la résilience climatique des communautés rurales et côtières ciblées.

Pour atteindre son objectif, le Projet est structuré autour des quatre (4) composantes ci-dessous :

Composante 1 : Gestion durable, résiliente au climat et communautaire des pêches

Cette composante vise à renforcer les initiatives de gestion communautaire et à fournir des outils pour une gestion durable et résiliente des pêches en Guinée, notamment à travers la gouvernance des pêches (plans de gestion, cogestion, suivi-contrôle-surveillance) et la recherche, l'innovation et la conservation pour des pêcheries et une aquaculture résiliente au changement climatique, y compris la gestion des aires marines et côtières protégées.

Composante 2 : Développement de certaines chaînes de valeur

Cette composante vise à améliorer les chaînes de valeur de la pêche artisanale et de l'aquaculture, notamment par la construction ou la réhabilitation de sites de débarquement intégrés, l'amélioration des conditions sanitaires de transformation du poisson, la formation des professionnels maritimes, ainsi que la mise en place de pôles aquacoles (écloseries, provenderies, centres d'enseignement).

Composante 3 : Résilience et capacité d'adaptation des communautés ciblées

Cette composante vise à développer les opportunités économiques des communautés et opérateurs ciblés, en améliorant l'accès aux financements (notamment via le Fonds de Garantie de Prêts aux Entreprises, FGPE) et en diversifiant les moyens de subsistance des communautés, réduisant ainsi leur vulnérabilité aux chocs climatiques.

Composante 4 : Gestion du projet

Cette composante soutient la mise en œuvre du Projet et une coordination efficace au sein du MPEM, notamment à travers l'Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UGP).

La mise en œuvre du Projet mobilise, aux côtés du MPEM, plusieurs agences d'exécution et partenaires : l'Agence Nationale de l'Aquaculture en Guinée (ANAG), le Centre National des Sciences Halieutiques de Boussoura (CNSHB), le Centre National de Surveillance des Pêches (CNSP), l'Office National de Contrôle Sanitaire des Produits de la Pêche et d'Aquaculture (ONSPA), l'Office Guinéen des Parcs Nationaux et Réserves de Faune (OGPNRF), le Centre de Formation Professionnelle Maritime (CFPM), le Fonds de Garantie de Prêts aux Entreprises (FGPE) et l'Agence Nationale de Financement des Collectivités Locales (ANAFIC).

Préambule

Le présent Code de Conduite vise à établir un cadre de référence pour le comportement éthique et professionnel attendu de toute personne impliquée dans la mise en œuvre du Projet Kounki. Il a pour objectif de :

- Promouvoir l'intégrité et l'honnêteté en encourageant des pratiques transparentes et éthiques dans toutes les activités professionnelles ;
- Garantir le respect des droits humains en assurant un environnement de travail respectueux des droits et de la dignité de chaque individu, y compris les membres des communautés de pêcheurs, mareyeuses, transformatrices et pisciculteurs ;
- Prévenir les comportements inappropriés en mettant en place des mesures pour éviter la violence, le harcèlement et la discrimination ;
- Favoriser un environnement de travail sûr et inclusif, où chacun se sent en sécurité, respecté et valorisé, y compris sur les sites de débarquement, les pôles aquacoles et les zones de patrouille des aires marines protégées ;
- Renforcer la confiance et la responsabilité en instaurant une culture de responsabilité entre les membres du Projet et avec les parties prenantes externes.

Ce Code de Conduite est un guide essentiel pour garantir que les actions et décisions de chacun reflètent les valeurs fondamentales du Projet Kounki, en contribuant ainsi à son succès durable et à son impact positif sur les communautés de pêche et d'aquaculture de Guinée.

Définitions

Dans le présent Code de conduite, les termes suivants sont définis comme suit :

- **Auteurs potentiels** : les auteurs potentiels d'EAS/HS peuvent être toute personne associée au Projet, y compris le personnel de l'UCEP, les consultants, le personnel des entreprises de travaux, le personnel d'assistance technique, ainsi que les agents de sécurité et de patrouille (CNSP, OGPNRF) déployés sur les sites du Projet.
- **Consentement :** choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'une telle acceptation est obtenue par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la

tromperie ou la fausse déclaration. Aucun enfant de moins de 18 ans ne peut donner un consentement valable, quel que soit l'âge légal de consentement sexuel prévu par le droit national.

- **Exploitation et abus sexuels (EAS)** : tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent de l'intrusion physique effective ou de la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Les femmes, les filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux abus sexuels ; dans le cadre du Projet Kounki, les bénéficiaires (pêcheurs, mareyeuses, transformatrices, pisciculteurs) et les membres des communautés riveraines des sites du Projet peuvent y être exposés.
- **Harcèlement sexuel (HS)** : avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles, et tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle qui pourrait raisonnablement être perçu comme causant une offense ou une humiliation à autrui, lorsqu'un tel comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel se distingue de l'exploitation et des abus sexuels en ce qu'il se produit entre membres du personnel du Projet, et non entre le personnel et les bénéficiaires ou les populations.
- **Violences contre les enfants (VCE)** : tout préjudice ou risque de préjudice physique, sexuel, affectif ou psychologique infligé à une personne de moins de 18 ans, dans le cadre ou en marge des activités du Projet.

Chapitre I. Champ d'application

Ce Code de Conduite fait partie des mesures visant à prendre en compte les risques environnementaux et sociaux liés aux activités du Projet Kounki. Il a pour objet d'énoncer les principes fondamentaux de conduite attendus de tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du Projet. Il s'applique aux membres de l'Unité de Coordination et d'Exécution du Projet (UCEP), aux agences d'exécution partenaires (ANAG, CNSHB, CNSP, ONSPA, OGPNRF, CFPM, FGPE, ANAFIC) et à l'ensemble des parties prenantes directes et indirectes de la mise en œuvre du Projet. Il précise les règles applicables aux questions d'éthique et de comportement professionnels. Par extension, il s'applique également, pour autant que cela soit stipulé dans leur contrat, aux entreprises de travaux et aux tierces personnes ou prestataires contractés pour fournir des services au Projet, notamment sur les six sites de débarquement de la pêche artisanale, les quatre pôles aquacoles et les zones de patrouille des aires marines protégées.

Chapitre II. Conduite exigée et comportements interdits

Le personnel du Projet doit :

1. S'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. Se conformer au présent Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences, y compris celles visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel du Projet et de toute autre personne ;
3. Maintenir un environnement de travail sécurisé, notamment en s'assurant que les lieux de travail, machines, équipements et processus soient sécurisés et sans risque pour la santé ;
4. Porter les équipements de protection individuelle requis ;

5. Appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ;
6. Suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations, y compris lors des missions de terrain sur les sites de débarquement, les pôles aquacoles et les zones de patrouille des aires marines protégées ;
7. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants.
8. Les actes et comportements suivants sont formellement interdits pendant toute la durée du Projet, pendant et en dehors des horaires de travail :
9. Tout acte de discrimination dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel du Projet, fondé sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, la langue, l'état civil, la situation de famille, la conviction politique, l'appartenance nationale, ethnique ou sociale, le handicap physique ou intellectuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, ou tout autre statut ;
10. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé ;
11. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle, pouvant causer des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté ;
12. Tout acte d'exploitation et d'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
13. Les relations sexuelles avec les personnes âgées de moins de 18 ans sont formellement interdites ;
14. Le recours aux travailleuses et travailleurs du sexe est formellement interdit.

Signaler des cas d'infraction au présent Code

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes :

15. Contacter la Spécialiste Genre du Projet Kounki, au sein de l'EGP ; ou
16. Contacter le canal dédié du Mécanisme National de Gestion des Plaintes (MNGR), en lien avec l'ANAFIC ; ou
17. Contacter le Point Focal Genre présent sur le site d'intervention concerné (site de débarquement, pôle aquacole).

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Tout rapport d'inconduite possible est pris au sérieux ; il fera l'objet d'une enquête et de mesures appropriées.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient elles-mêmes une violation de ce Code de conduite.

Chapitre III. Sanctions

En cas de non-respect des dispositions du présent Code, les mesures disciplinaires suivantes sont prévues :

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

Les griefs et les sanctions allant jusqu'au licenciement, selon la gravité des faits reprochés au travailleur, sont repris ci-dessous. En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité du Projet est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement le travailleur responsable.
Principales fautes et sanctions encourues

Fautes	Sanctions
1. Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
2. Mauvaise exécution du travail	Avertissement
3. Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
4. Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
5. Introduction de marchandise sur le site pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
6. Trafic illicite de marchandises, boissons alcoolisées ou autres articles sur les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
7. État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, usagers et du personnel, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
8. Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
9. Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
10. Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou	Licenciement sans préavis

Fautes	Sanctions
léger répété	
11. Vol	Licenciement sans préavis
12. Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin sur les lieux de travail	Licenciement avec préavis
13. Recours aux services de personnes se livrant à la prostitution durant les heures de mission	Licenciement sans préavis
14. Violences physiques et voies de fait sur les lieux de travail	Licenciement sans préavis
15. Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement sur les lieux de travail	Licenciement sans préavis
16. Refus de mise en application des procédures internes du Projet malgré rappel de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
17. Négligences ou imprudences répétées dans le cadre du travail ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH/SIDA, ou en cas de contamination volontaire	Licenciement sans préavis
18. Consommation de stupéfiants sur les lieux de travail	Licenciement immédiat

Engagement à s'approprier et respecter le Code de conduite du Projet Kounki

Je soussigné(e),

Nom et prénoms : _____

Fonction : _____

Genre : ☐ Femme ☐ Homme

Age : 18-35 ans ☐ 36 ans et plus ☐

Personne vivant avec un handicap : ☐ Oui ☐ Non

Titre : _____

Lieu de travail / site d'affectation : _____

Reconnais avoir reçu et pris connaissance du contenu du Code de conduite du Projet Kounki dans une langue que je comprends. Conscient(e) de l'importance de ce Code dans la normalisation et la standardisation des attitudes et des comportements en vue de promouvoir les valeurs du Projet et de renforcer la cohésion interne, je m'engage à :

M'approprier le contenu du Code de conduite du Projet Kounki et promouvoir de nouvelles attitudes et comportements conformes à ce Code ;

Veiller au respect scrupuleux du Code de conduite ;

Dénoncer tous les actes contraires au Code de conduite du Projet Kounki.

Fait à ……..……..., le ……/……/2026

Signature de l'intéressé(e)

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

1. Objet et principes directeurs

Le présent cadre définit les procédures applicables au traitement des allégations d'**Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS)** et de **Harcèlement Sexuel (HS)** signalées dans le cadre du projet. Il vise à garantir une réponse rapide, confidentielle, centrée sur les survivant(e)s et conforme aux exigences nationales ainsi qu'aux dispositions du **Cadre environnemental et social de la Banque mondiale (notamment les NES n°2 et n°4)**.

Le traitement des plaintes et allégations d'EAS/HS repose sur les principes suivants :

- **Tolérance zéro** à l'égard de toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ;
- **Approche centrée sur les survivant(e)s**, garantissant respect, dignité, confidentialité et sécurité ;
- **Confidentialité stricte** des informations relatives aux plaintes et aux personnes impliquées ;
- **Non-représailles** à l'encontre des personnes qui signalent un incident ou participent à une enquête ;
- **Présomption d'innocence** de la personne mise en cause jusqu'à l'établissement des faits conformément aux procédures applicables ;
- **Respect du principe du contradictoire** et du droit à la défense dans le cadre des procédures disciplinaires.

2. Réception et enregistrement des allégations d'EAS/HS

Toute personne victime, témoin ou informée d'un cas présumé d'EAS/HS peut effectuer un signalement à travers les canaux prévus par le **Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)** du projet.

Les canaux de signalement peuvent inclure notamment :

- Points focaux VBG/EAS/HS désignés par le projet ;
- Mécanisme de gestion des plaintes du projet ;
- Responsable environnemental et social du projet ;
- Structures spécialisées d'accompagnement des survivant(e)s ;
- Autres canaux sécurisés définis par le projet.

Lors de la réception d'une plainte :

- Seules les informations nécessaires sont collectées ;
- L'identité du/de la survivant(e) est protégée ;
- Aucun détail sensible ne doit être partagé sans l'accord de la personne concernée ;
- La plainte est enregistrée selon un système sécurisé permettant d'assurer la traçabilité du traitement.

3. Assistance et orientation des survivant(e)s

Dès réception d'une allégation d'EAS/HS, le projet veille à faciliter l'accès des survivant(e)s aux services appropriés, notamment :

- Assistance médicale et psychosociale ;
- Accompagnement juridique lorsque nécessaire ;
- Appui social et psycholigique et protection contre les risques de représailles.

L'enquête ou la procédure disciplinaire ne doit jamais empêcher ou retarder l'accès du/de la survivant(e) aux services d'accompagnement.

4. Évaluation initiale et déclenchement de l'enquête

Après réception d'une allégation, la spécialiste genre/EAH/HS du projet procède à une évaluation initiale afin de déterminer :

- Si l’allégation concerne un travailleur, un consultant, un fournisseur, un sous-traitant ou un partenaire du projet ;
- Si les faits allégués relèvent d’une violation du Code de conduite ou des règles applicables ;
- Les mesures immédiates nécessaires pour protéger les personnes concernées.

Lorsque les conditions sont réunies, une enquête administrative est déclenchée conformément aux procédures du projet.

5. Procédure d’enquête administrative

L’enquête administrative est conduite par une personne ou une équipe compétente, impartiale et indépendante, désignée par le projet.
Elle comprend généralement les étapes suivantes :

- **5.1. Désignation de l’équipe d’enquête**

L’équipe d’enquête doit :

- Disposer des compétences nécessaires en matière d’enquête administrative et de traitement des plaintes sensibles ;
- Ne présenter aucun conflit d’intérêt avec les personnes concernées ;
- Respecter les principes de confidentialité et d’impartialité.

- **5.2. Collecte des informations**

L’enquête peut inclure :

- L’examen des documents disponibles ;
- Les entretiens avec les personnes concernées et les témoins ;
- L’analyse des éléments pertinents permettant d’établir les circonstances des faits.

Les entretiens doivent être réalisés dans des conditions garantissant :

- La sécurité des personnes interrogées ;
- Le respect de leur dignité ;
- L’absence de pression ou d’intimidation.

- **5.3. Rapport d’enquête**

À l’issue de l’enquête, un rapport confidentiel est établi comprenant notamment :

- La description des faits examinés ;
- La méthodologie utilisée ;
- Les éléments recueillis ;
- L’analyse des faits ;
- Les conclusions sur l’existence ou non d’une violation du Code de conduite ;
- Les recommandations relatives aux mesures appropriées.

Le rapport ne doit contenir que les informations nécessaires et doit protéger l’identité des survivant(e)s.

6. Mesures provisoires pendant l’enquête

Lorsque cela est nécessaire, le projet peut prendre des mesures conservatoires afin de prévenir tout risque supplémentaire, notamment :

- Éloignement temporaire de la personne mise en cause ;
- Modification temporaire des responsabilités ;
- Restriction d’accès à certains sites ou activités ;
- Mesures visant à éviter tout contact entre les personnes concernées.

Ces mesures ne constituent pas une sanction disciplinaire et ne préjugent pas de la responsabilité de la personne concernée.

7. Décision disciplinaire et sanctions applicables

Lorsque l'enquête établit qu'un travailleur a commis une violation du Code de conduite ou des règles applicables, des mesures disciplinaires proportionnées peuvent être prises conformément à la législation nationale et aux procédures internes du projet.

Les sanctions peuvent inclure, selon la gravité des faits :

- Avertissement écrit ;
- Rappel formel des obligations professionnelles ;
- Formation obligatoire sur le comportement éthique, l'EAS/HS ;
- Suspension temporaire ;
- Mutation ou retrait d'une fonction spécifique ;
- Résiliation du contrat de travail ou de prestation ;
- Exclusion définitive du projet ;
- Signalement aux autorités compétentes lorsque les faits peuvent constituer une infraction pénale.

Les décisions disciplinaires doivent être documentées et appliquées de manière cohérente, équitable et transparente.

8. Protection contre les représailles

Le projet interdit toute forme de représailles contre :

- Les survivant(e)s ;
- Les plaignant(e)s ;
- Les témoins ;
- Les personnes participant aux enquêtes.

Toute tentative d'intimidation, de menace ou de sanction abusive liée à un signalement constitue une violation du Code de conduite et peut entraîner des mesures disciplinaires.

9. Suivi, reporting et amélioration continue

Le projet assure un suivi régulier du traitement des plaintes EAS/HS afin de :

- Vérifier l'application effective des procédures ;
- Identifier les difficultés rencontrées ;
- Renforcer les mesures de prévention ;
- Améliorer les mécanismes de signalement et de prise en charge.

Les rapports de suivi doivent préserver la confidentialité des informations sensibles et ne doivent présenter que des données agrégées ne permettant pas d'identifier les survivant(e)s.

ANNEXE 4 : RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE TRAVAIL

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1 : Objet
Le présent Règlement intérieur définit les règles d'organisation du travail, de discipline, d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ainsi que les droits et obligations des travailleurs intervenant dans le cadre du Projet KOUNKI. Il s'applique à l'ensemble du personnel du projet, y compris les travailleurs des entreprises contractantes, des sous-traitants et des prestataires, conformément aux dispositions du Code du travail guinéen et aux exigences de la Banque mondiale.

Article 2 : Champ d'application
Le présent règlement s'applique à tout travailleur recruté dans le cadre du projet, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Article 3 : Documents de référence
Le présent règlement est appliqué en conformité avec :

- Le Code du travail de la République de Guinée ;
- Les conventions collectives applicables ;
- Les Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) ;
- Le Plan de santé, sécurité et environnement (HSSE) ;
- Le Plan de lutte contre la VBG/EAS/HS ;
- Le Code de conduite du projet ;
- Les Normes environnementales et sociales (NES) de la Banque mondiale.

Chapitre II : Recrutement et conditions de travail

Article 4 : Égalité de traitement

Aucune discrimination fondée notamment sur le sexe, l'origine, la situation familiale, le handicap, les opinions ou toute autre caractéristique protégée par la loi n'est admise dans le recrutement, l'emploi, la rémunération, la formation ou la promotion.

Article 5 : Travail des enfants et travail forcé
Le recours au travail des enfants et au travail forcé est strictement interdit conformément au Code du travail guinéen et à la NES2.

Article 6 : Temps de travail
Les horaires de travail sont fixés conformément à la législation nationale et aux nécessités du projet. Les heures supplémentaires sont effectuées dans le respect des dispositions légales.

Article 7 : Congés et absences

Les travailleurs bénéficient des congés prévus par la réglementation nationale. Toute absence doit être justifiée dans les délais fixés par l'employeur.

Chapitre III : Santé et sécurité au travail

Article 8 : Santé et sécurité
Chaque travailleur doit respecter les consignes de santé et de sécurité au travail, utiliser correctement les équipements de protection individuelle (EPI) fournis et signaler immédiatement toute situation dangereuse, tout accident ou tout incident.

Article 9 : Alcool, drogues et substances interdites
Il est interdit d'exercer ses fonctions sous l'emprise de l'alcool, de drogues ou de substances susceptibles de compromettre la sécurité ou la qualité du travail.

Article 10 : Protection de l'environnement
Chaque travailleur est tenu de respecter les mesures environnementales prévues par les instruments de sauvegarde du projet et de prévenir toute pollution ou dégradation de l'environnement.

Chapitre IV : Discipline et comportement

Article 11 : Respect et comportement professionnel
Les travailleurs doivent faire preuve de respect, de courtoisie et de professionnalisme dans leurs relations avec leurs collègues, les communautés, les partenaires et les usagers.

Article 12 : Confidentialité
Toute information confidentielle obtenue dans le cadre des activités du projet ne peut être divulguée sans autorisation.

Article 13 : Conflits d'intérêts
Tout travailleur doit éviter toute situation de conflit d'intérêts et informer sa hiérarchie de toute situation susceptible d'affecter son impartialité.

Chapitre V : Prévention de l'EAS et du HS

Article 14 : Tolérance zéro
Le Projet KOUNKI applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels (EAS), de harcèlement sexuel (HS), de harcèlement moral, d'intimidation ou de discrimination.

Article 15 : Obligations des travailleurs
Chaque travailleur est tenu :

- De respecter le Code de conduite ;
- De participer aux formations obligatoires relatives à laEAS/HS ;
- De signaler tout incident ou risque porté à sa connaissance ;
- De coopérer avec les enquêtes administratives**.**

Article 16 : Signalement et protection
Les plaintes relatives à la EAS/HS sont traitées par le mécanisme de gestion des plaintes sensible à l'EAS/HS, dans le respect de la confidentialité, de la sécurité, de la dignité des survivantes et survivants et de la présomption d'innocence.

Chapitre VI : Discipline

Article 17 : Sanctions disciplinaires
Tout manquement au présent règlement peut donner lieu, selon la gravité des faits et dans le respect de la procédure disciplinaire, à l'une des sanctions suivantes :

- Observation verbale ;
- Avertissement écrit ;
- Blâme ;
- Mise à pied disciplinaire dans les conditions prévues par la législation applicable **;**
- Licenciement pour faute grave, lorsque les conditions légales sont réunies.

Les sanctions sont prononcées dans le respect des droits de la défense, du principe du contradictoire et de la législation du travail.

Chapitre VII : Gestion des plaintes

Article 18 : Mécanisme de gestion des plaintes
Tout travailleur peut saisir le mécanisme de gestion des plaintes du projet sans crainte de représailles. Les plaintes sont examinées de manière impartiale, confidentielle et dans des délais raisonnables.

Chapitre VIII : Fin de la relation de travail

Article 19 : Cessation du contrat
La cessation de la relation de travail intervient conformément au Code du travail, au contrat de travail et aux dispositions du PGMO. Les droits acquis du travailleur sont liquidés conformément à la réglementation applicable.

Chapitre IX : Dispositions finales
Article 20 : Entrée en vigueur
Le présent Règlement intérieur entre en vigueur à compter de son approbation par les autorités compétentes et de sa diffusion auprès de l'ensemble des travailleurs du Projet KOUNKI. Il est affiché sur les lieux de travail et remis à chaque travailleur lors de son recrutement.