

RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

Union – Discipline – Travail



PROJET D'INVESTISSEMENT FORESTIER PHASE 2

PLAN DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Avril 2021

Table des matières

I.	Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre.....	13
II.	Description des types de travailleurs du projet	14
III.	Aperçu de l'utilisation du personnel du projet.....	16
IV.	Aperçu de la législation du travail: termes et conditions	17
A.	Cadre légal du travail.....	17
B.	Dispositions préliminaires du Code du travail	18
C.	Contrat et conditions de travail.....	18
V.	Bref aperçu de la législation du travail: Santé et Sécurité au travail.....	23
VI.	Personnel responsable.....	25
VII.	Politiques et procédures	26
A.	Généralités.....	26
B.	Dispositions de protection sociale	27
C.	Disposition pour protéger les jeunes travailleurs de moins de 18 ans	28
D.	Cas des travaux forcés.....	29
E.	Nombre de travailleurs du projet	30
F.	Droit des travailleurs des sous-traitants et fournisseurs.....	31
G.	Travailleurs migrants	31
H.	Travail interdit aux enfants	31
I.	Parité hommes-femmes	33
J.	Travailleurs vulnérables.....	34
VIII.	Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail.....	34
A.	Objectifs du projet.....	35
B.	Les composantes du projet	35
	Composante 1 : Appui à l'élaboration des Plans d'Aménagement Participatif des Forêts (PAPF) (7 millions US\$).....	36
	Composante 2 : Appui à la mise en œuvre des Plans d'Aménagement Participatif des FC de catégorie 3 dans la boucle du cacao (74 millions US\$)	38
	Composante 3 : Gestion durable des Parcs Nationaux (12 millions de dollars US\$)	44
	Composante 4 : Appui à la mise en œuvre des PAPF des FC de Savanes (44 millions de dollars).....	46

Composante 5 : Administration, coordination et sauvegarde du projet (11 millions de dollars US)	48
C. Principaux risques liés à la main d'œuvre.....	49
IX. Gestion des contractants et prestataires	63
A. Conditions de recrutement	63
B. Traitement salarial et avantages sociaux.....	63
C. Dispositions pour lutter contre le travail interdit aux enfants chez les contractants et prestataires	64
X. Travailleurs communautaires	66
A. Dispositions pour lutter contre le travail interdit aux enfants parmi les travailleurs communautaires	67
XI. Travailleurs primaires	68
XII. Mécanisme de gestion des plaintes.....	69
A. Plaintes liées au travail.....	69
Généralités.....	69
Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d'œuvre	70
Principes de prévention des plaintes.....	70
Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes.....	70
Mesures à prendre pour le traitement des plaintes.....	73
B. Composante pour recevoir les plaintes du FIP-2 et du PDIC non liées au travail ni les plaintes sensibles	74
Dispositif et organes du MGP	75
Missions de gestion des plaintes.....	76
Mise en œuvre du MPG dans la région de la NAWA dans le contexte du FIP-1.....	76
Voies d'accès pour déposer une plainte	77
Mode opératoire du MGP.....	78
C. Prévention des plaintes et litiges.....	78
D. Recours à la justice	79
E. Rapportage	79
F. Archivage	79
G. Composante du MGP pour des cas qui concerne des enfants	79
H. Le traitement des plaintes sensibles	81
Les comités de traitement de plaintes sensibles.....	82

Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles.....	83
Réponse à un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)	84
Mesures disciplinaires.....	84
Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles.....	85
XIII. SUIVI ET ETABLISSEMENT DES RAPPORTS DU PLAN DE MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES.....	85
A. Participation des différents acteurs concernés aux activités de suivi.....	85
B. Rapports aux groupes de parties prenantes	86
C. Suivi d'un tiers.....	86
XIV. Annexes.....	87
A. ANNEXE I : REGISTRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES RECUES	88
B. ANNEXE II : GRILLE D'ANALYSE DES RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS MINEURS (moins de 18 ans)	89
C. ANNEXE III : ASSOCIATIONS DE LA ZONE PÉRIPHÉRIQUE DU PARC NATIONAL DE TAÏ.....	93
D. ANNEXE IV : CODE DE CONDUITE DE L'EMPLOYEUR POUR LUTTER CONTRE LE TRAVAIL INTERDIT AUX ENFANTS	102
E. ANNEXE V : AUTORISATION PARENTAL POUR LE TRAVAIL D'UN ENFANT ENTRE 14 ET 16 ANS (TRAVAIL SOCIALISANT)	106
F. ANNEXE VI : AUTORISATION PARENTAL POUR LE TRAVAIL D'UN ENFANT ENTRE 16 ET 18 ANS (EMPLOI).....	107
G. ANNEXE VII : PROCEDURE POUR LA PROTECTION DE L'ENFANCE.....	108
H. ANNEXE VIII : APERÇU DES FONCTIONS D'UN SYNGRES.....	111
I. ANNEXE IX : CANEVAS POUR LA PRÉPARATION D'UN CODE DE BONNES PRATIQUES	116
J. ANNEXE : X CANEVAS DE CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE	118

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Types de travailleurs du Projet	15
Tableau 2. Travail interdit aux enfants sous l'âge de 18 ans	21
Tableau 3. Résultats des diagnostics socioéconomiques.....	37
Tableau 4. Principales obligations découlant du contrat d'agroforesterie.....	39
Tableau 5. Part de l'appui à l'agroforesterie entre le FIP-2 et Olam dans les FC C3 ciblées.	40
Tableau 6. Rémunération des activités d'agroforesterie	41
Tableau 7. Principaux risques liés à la main d'œuvre	50
Tableau 8. Catégories types et exemples de plaintes potentielles liées au travail dans le cadre du FIP-2.....	70
Tableau 9. Délais pour le traitement de plaintes liées au travail	72
Tableau 10. Composition de base des organes du MGP	75
Tableau 11. Comités de MGP du mécanisme REDD+ installés dans la région de la NAWA	77
Tableau 13. Typologie de plaintes qui concernent les enfants	79

SIGLE ET ABREVIATIONS

ADERIZ	Agence pour le Développement de la Filière Riz
AFD	Agence Française de Développement
AFOR	Agence Foncière Rurale
ANADER	Agence Nationale d'Appui au Développement Rural
ANDE	Agence Nationale De l'Environnement
APV-FLEGT	Accord de Partenariat Volontaire - Forest Law Enforcement Governance and Trade
BAD	Banque Africaine de Développement
BM	Banque Mondiale
CES	Cadre Environnementale et Sociale
CLIP	Consentement Libre, Informé, et Préalable
CNRA	Centre National de Recherche Agronomique
CN-REDD+	Comité National REDD+
CSRS	Centre Suisse pour la Recherche Scientifique
EAS/HS	Exploitation et abus sexuel / Harcèlement sexuel
EFI	European Forest Institute/Institut Européen des Forêts
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FC	Forêt Classée
FEREADD	Fédération des Réseaux et Associations de l'énergie, de l'environnement, et du Développement Durable
FIP-2	Programme d'investissement forestier
FPRCI	Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit/Agence de Coopération Internationale Allemande pour le Développement.
HVC	Hautes Valeurs de Conservation
ICRAF	Centre International de Recherche en Agroforesterie
IDH	Sustainable Trade Initiative
JICA	Agence japonaise de coopération internationale
KFW	Kreditanstalt für Wiederaufbau – Banque de développement allemande
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances

MEPS	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale
MFFE	Ministère de la Femme Famille et Enfant
MINEF	Ministère des Eaux et Forêts
MINEDD	Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
NES	Normes Environnementales et Sociales
NRF	Niveau de Référence pour les Forêts
OIPR	Office Ivoirien des Parcs et Réserves
OIT	Organisation International de Travail
ONFI	Office National des Forêts International
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OI-REN	Observatoire Ivoirien pour la gestion durable des Ressources Naturelles
PAP	Personne Affectée par le Projet
PDIC	Projet Développement Intégrée de la chaine de valeur Cacao
PFR	Politique Foncière Rurale
PGES	Plan de gestion environnementale et social
PNT	Parc National de Taï
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'Environnement
PR	Plan de réinstallation
PRE	Programme de Réductions d'Emissions
PRMS	Plan de restauration de moyens de subsistance
PSE	Paiements pour Services Environnementaux
REDD+	Réduction des émissions liées à la déforestation et à la dégradation des forêts
SCRP	Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté
SDLTEDJ	Sous-Direction de la Police en charge de la Délinquance Juvénile et de la lutte contre la Traite des Enfants
SODEFOR	Société de Développement des Forêts
SOGB	Société hévéicole de Grand-Béréby
SPIB	Syndicat des Producteurs & Industriels du Bois
STBC	Société de Transformation du Bois du Cavally
STBS	Société de Transformation du Bois du Sud
SYNGRES	Système numérique de gestion environnementale et sociale

UE	Union Européenne
UIAP	Unité Intégrée d'Administration des Projets
VBG	Violence basée sur le genre
WCF	Wild Chimpanzee Foundation

CLARIFICATION DE CONCEPTS

- **Travailleur** : Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République de Côte d'Ivoire, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, et toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire).
- **Travail forcé** ou obligation : Selon les conventions n°29 14 et n°105 15 de l'Organisation International de Travail (OIT) sur le travail forcé, le travail forcé est défini comme "tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement". «C'est 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 son plein gré (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire). (NB : le consentement n'est jamais applicable pour les enfants.)
- **La traite** est définie comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, au moyen de la menace ou de l'usage de la force ou d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou d'une situation de vulnérabilité ou de l'offre ou de la réception de paiements ou avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre personne, à des fins d'exploitation.
- **Contrat de travail** : c'est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, moyennant rémunération (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire).
- **Personne handicapée** : est considérée comme personne en situation de handicap, toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouvent compromises (loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire).
- **Migrants** : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail.
- **Contractuel** : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.
- **Personne physique** : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

- **Personne morale** : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.
- **Fonction publique** : ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelle, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la République, dans les services des collectivités territoriales décentralisées.
- **Travail autorisé aux enfants** : Le travail **autorisé aux** enfants se divise en deux catégories (i) le travail qui n'est pas un emploi en tant que tel mais qui peut être considéré comme un travail socialisant ; et (ii) le travail qui constitue un emploi. Ces deux concepts et leur application en Côte d'Ivoire sont expliqués ici. En ce qui concerne la première catégorie, le concept de travail léger et socialisant des enfants même avant l'âge minimum d'admission à un emploi a été introduit par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La législation Ivoirienne définit l'âge minimum pour les travaux socialisant à partir de 14 ans qui est également l'âge quand un enfant peut être admis à un apprentissage. Le travail socialisant est autorisé aux enfants, tant que ce travail se fait pour des heures limitées et ne nuisant pas à leur santé, leur sécurité ou leur assiduité et réussite scolaires. Aider dans la ferme de la famille, à la maison en toute sécurité peut être une partie importante de l'enfance. Le travail léger, cependant, ne devraient pas durer plus de 14 heures par semaine. En ce qui concerne la deuxième catégorie, les enfants peuvent être admis à un emploi à partir de 16 ans en Côte d'Ivoire. Ils peuvent travailler à temps plein tant qu'ils n'effectuent pas un travail considéré comme une « pires forme de travail des enfants » (voir la définition ci-dessous). Des conditions spécifiques s'appliquent à chaque tranche d'âge et aucun enfant sous l'âge de 18 ans ne doit être engagé dans du travail qui qualifie de « pires formes de travail des enfants.
- **Travail socialisant (autorisé aux enfants)** : En Côte d'Ivoire, la législation nationale considère comme travail socialisant (donc autorisé), toute tâche non rémunérée réalisée par un enfant dont l'âge est compris entre quatorze (14) et seize (16) ans, sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et qui n'est pas susceptible de porter préjudice (i) à la santé ou au développement physique, mental, moral ou social de l'enfant; (ii) à son assiduité scolaire ou à sa formation professionnelle et à son repos hebdomadaire
- **Enfant employé (ayant terminé son éducation)** : En Côte d'Ivoire, la loi sur l'éducation prévoit l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. A partir de l'âge 16 ans, un enfant peut travailler, aussi en dehors d'une formation professionnelle, et être rémunéré selon les standards en vigueur, sauf si le travail remplit les conditions de « pires formes de travail » ou travail « dangereux » (qui sont interdit aux enfants de moins de 18 ans).
- **Le travail interdit aux enfants** est défini comme du travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, qui nuit au développement physique

et mental et qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocif pour les enfants ; et/ou qui interfère avec leur scolarité en : les privant de la possibilité d'aller à l'école ; les obliger à quitter l'école prématurément; ou les obliger à 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 des enfants » dépend de l'âge de l'enfant, du type et des heures de travail effectué, des conditions dans lesquelles il est effectué. La loi Ivoirienne définit de manière satisfaisante et claire ces conditions. La Convention des Nations Unies sur les Droits des Enfants définit le travail interdit aux enfant 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 »).

INTRODUCTION

Le secteur agricole est le principal moteur de la croissance économique de la Côte d'Ivoire. Il emploie plus des deux tiers de la population active et produit environ 28% de son PIB et plus de 50% de ses recettes d'exportation. La Côte d'Ivoire est le plus grand producteur et exportateur mondial de cacao représentant environ un tiers des exportations totales ; et est devenue depuis 2015, le plus grand producteur et exportateur mondial de noix de cajou brutes avec une production de 702.000 tonnes, soit 21% de la production mondiale.

Cependant, la Côte d'Ivoire affiche l'un des taux de déforestation les plus élevés en Afrique subsaharienne. Le pays a perdu environ 13 millions d'hectares (ha) de couverture forestière, réduisant sa surface d'environ 46% en 2000 à environ 11% aujourd'hui. De 1990 à 2015, la Côte d'Ivoire a enregistré le taux de déforestation le plus élevé au monde, avec une perte moyenne annuelle de 4,3% de sa superficie totale (BNETD 2016). Selon la Société nationale de Développement Forestier (SODEFOR), l'empiètement sur les Forêts Classées de l'État est passé de 18% en 1996 à environ 50% en 2014. De 2017 à 2018, le taux de perte des surfaces de forêts en Côte d'Ivoire était le deuxième plus élevé au monde. Les principaux facteurs directs de déforestation et de dégradation des forêts sont : (i) l'expansion de l'agriculture extensive sur brûlis ; (ii) l'exploitation incontrôlée des forêts pour le bois d'œuvre et le bois-énergie ; (iii) les feux de brousse (accidentels ou intentionnels, souvent pour l'agriculture ou la chasse) ; et (iv) l'exploitation minière, notamment l'orpaillage artisanal illégal.

À cela s'ajoutent (i) une forte urbanisation résultante de la pression démographique croissante ; et (ii) la pauvreté généralisée des ménages ruraux, induisant une surexploitation des ressources naturelles.

C'est dans ce cadre que le Gouvernement Ivoirien, conscient des enjeux liés au couvert forestier du pays, a fait de la lutte contre la déforestation et la dégradation des forêts une priorité nationale, à travers l'engagement de la Côte d'Ivoire depuis 2011, dans le processus REDD + avec le soutien de la Banque mondiale et d'autres partenaires tels que l'ONU-REDD et l'AFD.

En vue de restaurer son capital forestier, le Gouvernement Ivoirien, en collaboration avec la Banque mondiale, a entrepris depuis mai 2015, la mise en œuvre du Projet d'Investissement Forestier en Côte d'Ivoire phase1.

Suite à la revue à mi-parcours du projet PIF-phase 1 intervenue en octobre 2020 dont le bilan a été jugé satisfaisant, une deuxième phase a vu le jour avec pour objectif d'intensifier l'appui de la Banque à la mise en œuvre efficace de la Stratégie de Préservation, de Réhabilitation et d'Extension des Forêts (SPREF) et de l'Initiative Cacao et Forêts (ICF) en élaborant les Plans d'Aménagement des principales Forêts Classées (FC) additionnelles dans la boucle du cacao.

Par la nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, le PIF-phase 2 est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux élevés. A cet effet, certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque s'appliquent au projet afin de prévenir et atténuer les incidences négatives qui pourraient découler de sa mise en œuvre sur l'environnement et le milieu humain. Il s'agit de la NES 1 « Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et

sociaux » ; NES 2 « Emploi et conditions de travail » ; NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution » ; NES 4 « Santé et sécurité des populations » ; NES 5 « Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire » ; NES 6 « Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques » ; NES 8 « Patrimoine culturelle » et NES 10 « Mobilisation des parties prenantes et information ».

La NES 2 induit la mise en place de ce présent document : le Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO).

I. Objectifs du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre

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

Le présent plan de gestion de la main d'œuvre décrit la manière dont les différents types de travailleurs seront gérés dans la mise en œuvre du Projet. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du FIP-2.

Le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre du FIP-2 permettra de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent¹, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Lutter contre le travail interdit aux enfants
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail interdit aux enfants (tels que définis par l'OIT) ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les jeunes sous l'âge de 18 ans mais au-dessus de l'âge minimum de travail socialisant (au-dessus de 14 ans) et d'emploi (au-dessus de 16 ans), les femmes, les personnes handicapées et personnes âgées ;

¹ 2 Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

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

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

II. Description des types de travailleurs du projet

Le Projet obéit à la logique du Consentement Libre informé préalable des parties prenantes qui s'engage à déployer sur leurs propres ressources leurs dispositifs administratifs pour la réalisation des activités. Sur cette base, la typologie des «travailleur du projet » se présentent comme suit :

- a) Travailleur direct : Toute personne employée directement par le FIP-2 et qui reçoit des ordres directement du celui-ci. Sont exclus les fonctionnaires qui sont en poste même s'ils travaillent à temps plein pour le projet ;
- b) Travailleurs contractuels : Consultants pour des études du projet, le secteur Privé et d'autres prestataires de services comme les ONG ;
- c) Travailleurs communautaires : les travailleurs locaux mis 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, cela peut être fait par le biais d'un accord avec les communautés, les agriculteurs qui exploitent des parcelles ou avec les associations communautaires, ; ;
- c) Les personnes employées des fournisseurs principaux du FIP-2 : Ceux-ci sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le FIP-2 en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles, par exemple, les fournisseurs de semences, de pépinières, d'engrais et d'autre matériels agricoles ;

Lorsque des agents de l'État (fonctionnaire) travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et

effectivement au projet. Pour les agents de l'état, ne s'appliquent que les dispositifs liés à la protection de la main-d'œuvre et à la santé et sécurité au travail.

Les détails relatifs aux différents types de travailleurs figurent dans le tableau 1 ci-après :

Tableau 1: Types de travailleurs du Projet

Types de travailleurs	Strutures	Estimation du nombres des personnes	Type de travail
Travailleurs Directs du projet	UIAP	20	Gestion du projet Suivi évaluation Suivi des mesures de Sauvegarde MNV
Travailleurs contractuels	Consultants Sous traitants	96	Etudes Enquêtes Prestations de services
Travailleurs communautaires	Associations communautaires travailleurs des communautés qui travaillent sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire	150	Travaux de terrain sous convention, par exemple, les comités de surveillance villageois (comités de vigilance) dans la Composante 2.2 ou les travaux de plantation qui seront effectués manuellement de manière participative et inclusive avec les communautés locales sous la Composante 4.1 Les agriculteurs qu'utilisent des parcelles dans les FC seront également considérés des travailleurs communautaires.
Employés des Fournisseurs principaux	Personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux	100	Approvisionnement directe du projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.
Agents de l'État travaillant à temps partiel ou complet (soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet)	SODEFOR	189	Gestion durable des forêts classées ciblées par le projet
	OIPR	208	Protection et conservation du Parc national de Taï et des Réserves naturelles du Mont Péko, Mabi-Yaya, N'Zo

Total		763	
-------	--	-----	--

III. Aperçu de l'utilisation du personnel du projet

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du FIP-2, peut être employée, toute personne physique ou morale de toute nationalité répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins seize ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Des conditions de travail spécifiques (élaborés dans les sections suivants) s'appliquent aux employés entre 16 et 18 ans, selon des différents lois et décrets de la Côte d'Ivoire.

Dans le cadre de la mise en œuvre du FIP-2, peut-être engages, mais pas employée, des enfants entre 14 et 16 ans, sous condition que le travail effectué est à considérer comme léger et socialisant. Il peut par exemple s'agir d'un enfant en apprentissage ou un enfant qui travail pendant les vacances scolaires ou qui aide un parent dans son travail. Des conditions spécifiques (élaborés dans les sections suivants) s'appliquent aux enfants âgés entre 14 et 16 ans selon les arrêtes n°2017-016 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans ; et l'arrête n°2017-017 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants

Par ailleurs, la femme ou le jeune de 16-18 ans ne peut pas être demandé par un employeur d'effectuer des taches ainsi reconnues dangereux et doit être affecté à un travail convenable. Si une femme ou un enfant sont trouvé sur un site de travail en train d'effectuer des tâches dangereux, leurs contrats ne doivent pas en premier lieux être résiliés mais ils doivent être priorisés et réorientés pour des tâches non-dangereuses. Si ceci n'est pas possible sans formation, l'enfant / la femme doit être priorisé pour recevoir une formation afin de pouvoir être utile dans d'autre taches respectant 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 tout le travail / toutes les taches dans le domaine du travail est / sont considéré(es) comme dangereux/ses, le contrat de travail doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu. En Côte d'Ivoire, les tâches considérées comme des travaux dangereux sont décrites par l'arrêté 009 du 19 janvier 2012 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans. L'arrêté n°2017-016 MEPS/cab du 02 juin 2017 détermine la liste des travaux autorisés aux enfants de 14 et 16 ans.

Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du FIP-2 seront recrutés sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

L'ONG OIREN veillera sur le respect de ces mesures liées aux conditions d'emploi et de travail des acteurs sus-cités notamment les femmes et les jeunes de moins de 18 ans.

IV. Aperçu de la législation du travail: termes et conditions

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République de Côte d'Ivoire et porte sur les termes et conditions de travail.

A. Cadre légal du travail

Dans le cadre du Projet, la législation du travail en matière d'emploi en Côte d'Ivoire est régie par les principales lois ci-après :

- Loi 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire ;
- Loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction publique en République de Côte d'Ivoire ;
- Loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Sociale modifiée par l'Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 ;
- Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire ;
- Décret n°79-12 du 10 janvier 1979 relatif à la protection contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public ;
- Décret n°98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail ;
- Décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- Arrêté interministériel N°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des programmes et programmes financés ou cofinancés par la Banque mondiale.
- Loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants ;
- Décret n°2014-290 du 21 mai 2014 portant modalités d'application de la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants ;
- Décret n° 2017-227 du 13 avril 2017 fixant les attributions, la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national de la lutte contre la traite des personnes ;
- Arrête n°2017-016 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans ;
- Arrête n°2017-017 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants ;
- Plan d'action national 2012-2024 de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants ;

La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. La loi est également explicite concernant les conditions de travail pour les enfants qui ont l'âge minimum pour être engagé dans du travail socialisant (14 ans), et l'âge minimum de l'admission à l'emploi (16 ans). Dans le cadre du FIP-2, les structures/organes d'exécution ainsi que les sous-traitants et fournisseurs respecteront les dispositions citées pour la gestion de la main-d'œuvre. Les accords, conventions ou contrat de

travail conclus avec une personne physique ou morale doivent être écrits et expliqués d'une manière compréhensible par celles-ci.

B. Dispositions préliminaires du Code du travail

La loi portant code du travail en République de Côte d'Ivoire dispose en son article 1 que : "le présent Code du Travail est applicable sur tout le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit les relations entre employeurs et travailleurs résultant de contrats conclus pour être exécutés sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire. Il régit également l'exécution occasionnelle, sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté dans un autre Etat. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois (3) mois".

C. Contrat et conditions de travail

Les employés sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Les structures/organes d'exécution ainsi que les sous-traitants mettront à la disposition (avec une explication dans des termes compréhensibles) de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informeront le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat :

- le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail (qui sera remis à chaque travailleur) et le statut de la fonction publique ;
- la rémunération au sein de l'UIAP est régie par un arrêté interministériel pour les contractuels et les textes applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- Le contrat de travail prévoit :
 - la rémunération ;
 - la révision de la rémunération ;
 - les heures et conditions de travail ;
 - les assurances et couvertures sociales ;
 - les congés de maternité et annuel ;
 - l'adhésion à une organisation syndicale ;
 - le droit à un mécanisme de de gestion plainte ;
 - les conditions des congés ;
 - les conditions de résiliation de contrat.

Le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique. Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi.

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

Les ONG ou associations de la société civile qui seront parties prenantes au programme seront régies par la loi n°60 - 315 du 21 septembre 1960 et le décret N° 72- 746 du 24 Novembre 1972 relatifs aux associations. La loi pose le principe de la liberté d'association et le décret comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

4.4. Disposition concernant le travail des enfants autorisé par la loi

Travail socialisant : autorisé aux enfants à partir de 14 ans

Travail socialisant (donc autorisé), comprend toute tâche réalisée par un enfant dont l'âge est compris entre quatorze (14) et seize (16) ans, sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et qui n'est pas susceptible de porter préjudice :

- à la santé ou au développement physique, mental, moral ou social de l'enfant ;
- à son assiduité scolaire ou à sa formation professionnelle et à son repos hebdomadaire².

En vue de ces conditions, les organisations engagés dans le projet FIP-2 peuvent engager un enfant entre 14 et 16 ans si cet engagement concerne :

- des tâches qui se limitent à aider dans l'entreprise familiale sous certaines conditions, pour gagner un peu d'argent de poche en dehors des heures de cours ou pendant les vacances scolaires
- si le travail se fait sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et n'est pas susceptible de porter préjudice à la santé ou au développement physique, mental, moral ou social de l'enfant et à son assiduité scolaire ou à sa formation professionnelle et à son repos hebdomadaire.
- si les travaux effectués par des enfants dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli dans le cadre d'un enseignement, d'une formation professionnelle ou d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle³
- si l'enfant n'est pas engagé dans des tâches qui sont dangereuses aux termes de législation internationale et selon la législation nationale concernant les pires formes de travail des enfants et le travail dangereux aux enfants (voir section concernant santé et sécurité au travail ci-dessous).

Pour être engagé pour un travail socialisant, remplissant les critères élaborés ci-dessus, l'enfant doit avoir l'âge minimum de 14 ans. Selon Le décret n° 2017-017 MEPS/CAB du 2 juin 2017, les enfants à partir de 14 ans peuvent être engagés pour du travail léger et socialisant (sans être employés) selon les conditions suivantes :

- Pas de travail avant 7h00 et après 19h00 et en aucun cas pendant les heures normales d'école.
- Le travail d'un enfant âgé de 14 à 16 ans ne doit pas dépasser 14 heures par semaine.
- La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 2 heures pour une journée scolaire et 4 heures pour une journée non scolaire.

- La durée de travail hebdomadaire effective ne peut excéder 10 heures pour une semaine scolaire et 14 heures pour une semaine non scolaire.
- Pour les enfants âgés de 14 à 16 ans qui travaillent pendant les périodes de vacances scolaires, les enfants qui effectuent des travaux légers doivent bénéficier d'un repos continu pendant une période qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.
- Repos hebdomadaire et congés : Les enfants âgés de 14 à 16 ans qui sont engagés pour des tâches légères doivent bénéficier d'au moins 14 heures de repos régulier par jour et d'un jour de repos par semaine.

Les secteurs listés avec des tâches autorisés aux enfants de 14 à 16 ans comprennent l'agriculture et la foresterie, élevage, pêche et aquaculture, commerce et services, et l'artisanat. Travail dans l'industrie ou la construction n'est donc pas permis aux enfants de 14 à 16 ans. Dans les secteurs de l'agriculture et la foresterie les tâches autorisées aux enfants de 14 à 16 ans comprennent:²

- Aider à mesurer les distances entre les plants lors des piquetages
- Extraire les fèves à la main après cabossage par un adulte
- Trier étaler les fèves, les céréales et autres légumes pour le séchage
- Laver les fèves, les fruits, les légumes, les tubercules ;
- Ramasser et rassembler les fruits, les cabosses, les graines après cueillette ;
- Déposer les boutures sur les buttes ;
- Tenir les sacs ou les remplir à l'aide de petits récipients pour le conditionnement des produits agricoles ;
- Couvrir les produits agricoles stockés à l'aide de bâches ;
- Décortiquer ou égrainer manuellement les graines, les végétaux et les fruits ;
- Préparer les germinoirs et déverser les graines dans les germinoirs ;
- Semer les graines ;
- Repiquer ou mettre en terres les boutures ou les plants ;
- Récolter les légumineuses, les fruits et autres produits en feuillages ;
- Ramasser les bois de chauffage

Emploi des enfants autorisé à partir de 16 ans

La loi sur l'éducation prévoit l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. A partir de l'âge 16 ans, un enfant peut travailler, aussi en dehors d'une formation professionnelle, et être rémunéré selon les standards en vigueur, sauf si le travail remplit les conditions de « pires formes de travail » ou travail « dangereux » (qui sont interdit aux enfants de moins de 18 ans). Pour les enfants entre 16 et 18 ans qui travaillent, les conditions suivantes s'appliquent :

- Pas de travail avant 7h00 et après 19h00
- Le travail d'un enfant âgé de 16 à 18 ans ne doit pas dépasser 40 heures par semaine

² Arrêté n° 2017-016 MPES/CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans

- Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives.

4.5. Disposition concernant le travail interdit aux enfants de moins de 18 ans

Les enfants de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à effectuer des tâches considérées comme « dangereuses ». Les tâches considérées comme dangereuses dans les différents secteurs qui engageront des travailleurs dans le projet sont les suivantes:

Tableau 2.Travail interdit aux enfants sous l'âge de 18 ans³

AGRICULTURE ET FORESTERIE	• Le défrichage ; • L'abattage des arbres ; • Le brûlage des parcelles ; • La chasse aux gibiers avec une arme ; • Le bûcheronnage ; • La production de charbon de bois ; • Le dessouchage ; • La trouais on ; • L'cabossage avec un objet tranchant ; • La récolte avec une machette ou une faucille ; • La manipulation de produits agrochimiques ; • La conduite d'engins motorisés ; • Port de charges lourdes supérieures aux poids autorisés.
TOUTES LES BRANCHES	• interdiction pour les mineurs de • 18 ans de travailler dans les mines et carrières • Le travail de confection, de manipulation et de vente d'écrits, estampes, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'étalage, l'étalage ou la distribution sont de nature à heurter le moral des enfants ou à exercer une influence négative sur eux sont interdits. • Travail de nuit • Travailler plus de 40 heures par semaine • Les enfants ne doivent pas porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à

³ L'arrêté n°2017-017 /cab du 02 juin 2017 détermine la liste des taches dangereux interdites aux enfants

	l'extérieur du lieu de travail habituel, des charges pesant plus de : • Portage de charges : Garçons de 14 à 15 ans : 15Kg ; Garçons de 16 à 17 ans : 20 Kg ; Filles de 14 à 15 ans : 8 kg ; Filles de 16 à 17 ans : 10 Kg • Transport par wagons roulant sur rail : Garçons de 14 à 17 ans : véhicule de 500 Kg inclus ; Filles de 14 à 17 ans : véhicule de 300 Kg inclus. • Transport sur brouettes : Garçons de 14 à 17 ans : 40 kg, véhicule inclus ; Filles de 16 à 17 ans : véhicule de 30 kg inclus. • Transport en véhicule à 3 ou 4 roues : Garçons de 14 à 17 ans : 60Kg, véhicule compris ; Filles de 14 à 17 ans : 35 kg, véhicule compris. • Transport en charrette à bras : Garçons de 14 à 17 ans : 130 kg, véhicule inclus ; Interdit aux filles. • Transport sur tricycles-porteurs : Garçons de 14 à 15 ans : 50 Kg, véhicule compris ; Garçons de 16 à 17 ans : 75 Kg. Véhicule inclus. Interdit aux filles
ARTISANAT ET INDUSTRIE	• Les activités générales de bâtiment et des travaux public • Les activités de chantier naval • L'extraction des matériaux de construction • Le creusement de fosses septiques • Le métier de puisatier • Le sciage du bois à la machine • La soudure • La chaudronnerie • La ferronnerie • L'affûtage de la meule • Le travail dans une forge • Le tannage des peaux d'animaux • La teinturerie sur cuir, tissu ou fil a tissage • Le métier de boucher • Le métier de souffleur dans les forges et verrerie • Le métier de tailleur de cristaux et autres articles en verre • Le fumage d'aliments

V. Bref aperçu de la législation du travail: Santé et Sécurité au travail

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

En matière de Santé et Sécurité au travail, l'article 41.2 dispose que : « pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. »

Aussi l'article 41.3 stipule que : « Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. » Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation. »

En outre l'article 41.6 « Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les Établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées à l'usage des travailleurs. »

En matière de protection sociale la loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Sociale modifiée par l'Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012, en son Article 1, il est stipulé que : « Le service public de la Prévoyance Sociale a pour but de fournir des prestations à l'effet de pallier les conséquences financières de certains risques ou de certaines situations, en matière:

- d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- de retraite, d'invalidité et de décès ;
- de maternité ;
- d'allocations familiales ».

Le régime de sécurité sociale au bénéfice de ces travailleurs du secteur privé comprend :

- une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité ;
- une branche des risques professionnels, chargée de la prévention et du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité.

Lorsque les travailleurs du projet ou de ses partenaires sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats, l'enregistrement des accidents ou incidents et leurs traitements. Cette activité sera conduite par les spécialistes (points focaux, en moyenne 1 personne) en Sauvegardes Environnementale et Sociale des structures/agences/organes d'exécution des projets ou sous-projets du FIP-2 en relation et sous la supervision des Spécialistes en Sauvegardes de l'UIAP. Toute personne témoin d'un accident ou incident doit informer le supérieur hiérarchique qui à son tour, informera les Spécialistes Sauvegardes des structures/agences/organes d'exécution. Celui-ci rendra compte aux décideurs de la structure d'exécution des travaux. Un rapport périodique sera transmis à l'UIAP pour l'analyse de la performance des mesures et le renseignement du système de suivi-évaluation du projet.

Lutte contre la Covid 19

La Côte d'Ivoire, à l'instar de toutes les autres nations du monde, fait face à la pandémie du Covid-19. En réponse à cette pandémie, le gouvernement ivoirien a élaboré un Plan de Contingence National axé sur (i) l'arrêt de la propagation de COVID-19 ; (ii) la prise en charge et le traitement des cas confirmés pour tous les travailleurs du projet tout en assurant la sécurité des soignants ; (iii) la réponse rapide en cas de forte épidémie de COVID-19 dans le pays et iv) le renforcement de la sécurité du système de santé et du cadre institutionnel et l'application des mesures barrières. Ces dispositions seront appliquées dans le cadre du présent projet et vérifiées par des personnes dédiées des équipes QHSE du projet.

Affiliation Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

Est obligatoirement affilié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale tout employeur occupant des travailleurs salariés tels que définis dans le Code du Travail en son article 5. L'affiliation prend effet à compter du premier embauchage d'un travailleur salarié. L'employeur communiquera à l'employé les informations liées à sa déclaration à la CNPS et le versement régulier des cotisations en sa faveur. L'employé peut se rendre à la caisse pour la vérification de son statut. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs communautaires.

Le Spécialiste Social de l'UIAP veillera à l'application des dispositions liées à la lutte contre le Covid 19 et à l'affiliation à la caisse nationale de Prévoyance sociale.

Age minimum

La présente section aborde l'âge minimum qui s'applique à différentes fonctions du projet et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

Pour être admis sous le régime du statut de la fonction publique en République de Côte d'Ivoire, il faut être âgé de 18 ans au moins selon l'article 7 décret N° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique.

Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 16 ans, sauf si le travail remplit les conditions du travail socialisant (défini ci-dessus) ou l'âge de 14 ans et retenu comme l'âge minimum.

L'enfant de moins de dix-huit ans ne peut être maintenu dans un travail ainsi reconnu comme dangereux ou au-dessus de ses forces et doit être affecté à un travail convenable. Si cela n'est pas possible, l'enfant en question doit en priorité être donné des tâches non-dangereuses. Si ceci n'est pas possible sans formation, l'enfant doit être priorisé pour recevoir une formation afin de pouvoir être utile dans d'autres tâches respectant les normes du travail permises 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 tout le travail / toutes les tâches dans le domaine du travail est / sont considéré(es) comme dangereux/ses, le contrat de travail doit être résilié avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement, s'il y a lieu.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par la loi ivoirienne ainsi que par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de programmes d'investissement (FPI) juillet 2016.

Afin de lutter contre le travail interdit aux enfants, aucun enfant sous l'âge de 18 ans ne peut être engagé ou employé dans le projet qu'après une évaluation de risque et une vérification de l'âge soient faites. Cette pratique s'applique aussi bien aux travailleurs directs, travailleurs contractés, fournisseurs principaux et travailleurs communautaires. Tout employeur, et organisation qui engage une personne pour effectuer un travail ou admettent des personnes à un emploi en connection avec le projet auront à signer un code de conduite pour lutter contre le travail interdit aux enfants. Ce code de conduite précise la responsabilité de l'employeur l'organisation, y compris de vérifier l'âge et d'évaluer les risques.

La vérification de l'âge se fait par le biais d'un certificat de naissances ou une carte d'identité et, en l'absence d'un tel document, par une méthode qui utilise au moins deux sources différentes, par exemple, les dossiers scolaires, les entretiens avec un responsable adulte et/ou l'enfant, la déclaration d'un médecin.

VI. Personnel responsable

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

Les entreprises qui fournissent des services pour le FIP-2 et l'UIAP sont chargées directement du recrutement et de la gestion de leurs travailleurs du projet.

Les entreprises sont responsables, sous la surveillance des structures/agences d'exécution en lien avec l'UIAP, de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Mutuelle des Agents et Fonctionnaire de Côte d'Ivoire (MUGEFCI) et la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) pour les questions de sécurité et de santé au travail.

L'UIAP est responsable à s'assurer qu'aucun enfant sous l'âge de 18 ans est engagé pour du travail interdit aux enfants. L'UIAP veille à ce que chaque organisation (entrepreneur/sous-traitant) engagé par le projet est sensibilisé à ce sujet, et qu'un/des responsable(s) est/sont nommé(s) au sein de l'organisation de l'entrepreneur/sous-traitant: (i) pour la sensibilisation et sur le travail des enfants autorisé et interdit; (ii) la vérification de l'âge des travailleurs; (iii) pour la protection de l'enfant contre tout abus (violence, harcèlement, y compris abus et harcèlement sexuelle) au travail, et (iv) qu'une personne responsable du traitement et du suivi des cas de plaintes est formé pour prendre en compte les besoins spécifiques liés aux plaintes concernant le travail interdit aux enfants et à la maltraitance des enfants .

VII. Politiques et procédures

Cette section décrit brièvement les dispositions de protection sociale et des procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle et pour protéger les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

A. Généralités

Au regard du Code du Travail, toutes les entreprises doivent tenir à jour la liste de tous les tâcherons avec lesquels elle passe contrat. Les entreprises doivent respecter leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs, selon ce qui est indiqué dans la législation ivoirienne et dans la NES 2 du CES. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité de l'UIAP vis-à-vis- du personnel des sous-traitants est engagée, tel que mentionné dans le Code du Travail.

L'UIAP veillera à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques.

Ces structures élaboreront un code de bonnes pratiques répondant aux aspects d'hygiène, de sécurité et d'environnement de leurs activités ainsi que des EAS/HS, VBG, et des violences contre les enfants et les mettront à la disposition des employés avec une explication détaillée. Ces structures qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet seront également demandés de signer un code de conduite pour lutter contre le travail interdit aux enfants (voir en annexe). Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail. Toutes ces informations contenues dans le code de bonnes

pratiques et tous les textes écrits doivent être expliqués dans un langage accessible par tous (langue locale au besoin). Les employés s'engageront à respecter les clauses de bonnes pratiques.

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

L'UIAP, en lien avec les structures/organes de mise en œuvre, définira et inclura des directives et dispositions de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. Des canevas sont proposés en Annexes IX et X.

B. Dispositions de protection sociale

La Loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction publique en République de Côte d'Ivoire a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Dans le cadre du FIP-2, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

Pour les travailleurs du secteur privé, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Social.

Selon l'article premier de cette loi, le service public de la prévoyance sociale a pour but de fournir des prestations à l'effet de pallier les conséquences financières de certains risques ou de certaines situations, en matière :

- d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- de maternité ;
- de retraite, d'invalidité et de décès ;
- d'allocations familiales. La loi peut étendre l'offre des prestations.

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

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

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

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

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

C. Disposition pour protéger les jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Afin de prévenir le travail interdit aux enfants, chaque organisation (entrepreneur/sous-traitant) engagé par le projet, et qui engage du personnel / travailleurs pour la mise en œuvre du projet doit mettre en place les politiques et procédures suivantes :

- **Une politique et des procédures pour la sensibilisation et formation:** Un plan de sensibilisation et formation sur le travail autorisé et le travail interdit des enfants et des pires formes de travail des enfants doit être mise en place. Ce plan doit porter sur les âges minimums de travail ainsi que sur les conditions de travail autorisés pour les enfants de 14 à 16 ans (travail socialisant) et de 16 à 18 ans (prévention des pires formes de travail).
- **Une politique de protection de l'enfance :** Une politique de protection de l'enfance doit préciser comment l'organisation prévoit de prévenir et répondre à toute sorte de violence, exploitation et abus des enfants engagés dans la mise en œuvre de tâches dans le cadre du projet.
- **Un plan et des procédures de suivi et supervision :** un plan de suivi et de supervision vise à garantir que les enfants qui sont engagés pour accomplir des tâches pour la mise en œuvre du projet, ont atteint l'âge minimum et que les conditions de travail établis pour les différents âges sont respectées. Afin de garantir les âges minimums, le plan de suivi

et supervision doit également définir comment l'organisation vérifiera l'âge des enfants lors du recrutement. Pour la mise en œuvre du plan de suivi et supervision, l'organisation doit mettre en place des listes / journaux avec des informations d'identification, telles que le nom, l'âge, etc., qui spécifie pour les travailleurs de moins de 18 ans, les tâches à accomplir.

- **Des procédures de contrôles** doivent être mise en place. Les contrôles doivent comprendre des consultations directes avec les jeunes travailleurs. Des rapports de control doivent précises si les conditions de travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont respecté, et ou cas il y a eu de défaut, quels ont été les activités de remédiations. Les leçons apprises lors des contrôles sont partagés avec UIAP.
- **Politique / plan de santé et la sécurité des travailleurs** : Étant donné que le travail interdit aux enfants (tâches et conditions non-autorisés) se produit parfois de manière non planifiée, par exemple pour remplacer un adulte qui est tombé malade, chaque organisation engagée par le projet doit établir une politique organisationnelle concernant la santé et la sécurité des travailleurs, adultes comme enfants, afin de réduire les problèmes de santé chez tous les travailleurs. Si un travailleur est blessé sur le lieu de travail, l'organisation doit fournir une assistance au travailleur adulte comme enfant.

En plus de cela, chaque organisation (entrepreneur/sous-traitant) engagé par le projet, qui engagera du personnel / travailleurs pour la mise en œuvre du projet, doit signer un Code de Conduite pour lutter contre le travail interdit aux enfants (Annexe IV), doit effectuer une analyse de risques pour les travailleurs mineurs (Annexe II), et doit s'assurer qu'une autorisation parental ait été donnée préalablement par un parent / la personne qui a la responsabilité parental de l'enfant, avant que cet enfant ne soit engagé ou employé dans le cadre du projet (Annexes V et VII).

Dans les cas où un enfant victime de travail forcé ou de la traite, ou un enfant travailleur qui travaille en raison directe d'une vulnérabilité socioéconomique aiguë, soit identifié comme travailleur dans le cadre des activités du projet, l'organisation (entrepreneur/sous-traitant) qui a engagé l'enfant, suivra la procédure pour la protection de l'enfance (Annex VII) qui, dans certains cas, devra faire appel au système formel de la protection de l'enfance.

D. Cas des travaux forcés

Selon l'article 3 du Code du Travail et l'article 5 de la Constitution de la République de Côte d'Ivoire, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République de Côte d'Ivoire.

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. En ce qui concerne le travail forcé des enfants, le consentement n'est jamais applicable pour les enfants. Cela signifie qu'un enfant peut dire qu'il a offert ses services volontairement, et cela peut toujours être considéré comme du travail forcé des enfants. Il y a suspicion de travail forcé d'enfants et/ou de traite d'enfants lorsque :

- lorsque l'employeur semble profiter de l'éventuelle vulnérabilité socio-économique de l'enfant
- lorsque l'enfant vient d'un autre pays ou d'une autre région et n'est pas avec ses parents ou une personne responsable et semble travailler sous la pression ou la coercition d'un tiers
- lorsque l'employeur semble profiter de l'éventuelle vulnérabilité socio-économique de l'enfant
- lorsque la famille de l'enfant a été exploitée et/ou lorsqu'un déséquilibre de pouvoir entre l'enfant et l'employeur a été abusé

Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

Selon la constitution ivoirienne, le travail forcé est interdit. En cas de non-respect malgré les dispositions contenues dans les contrats ou conventions de travail, des sanctions administratives et économiques seront imposées à ceux qui exploitent les enfants dans du travail interdit aux enfants. Les mesures imposées peuvent consister, par exemple, à résilier le contrat du prestataire et lui exiger le paiement d'amendes pour dommage, à la victime. Les entreprises sont censées réparer ou coopérer à la réparation lorsqu'elles ont causé, ou contribué à, des effets néfastes, dans les cas de travail forcé et de traite des êtres humains.

E. Nombre de travailleurs du projet

Le projet sera mis en œuvre par diverses structures/organes d'exécution (y compris les groupements communautaires et des ONG/Associations) sous la coordination et la supervision de l'UIAP. A ces structures/organes, s'ajoutent divers prestataires et sous-traitants devant intervenir à différents niveaux du projet. Il est donc difficile à ce stade, d'estimer le nombre de travailleurs du projet. Toutefois, on peut estimer une moyenne de dix (10) travailleurs par structure/organe d'exécution.

Concernant l'UIAP, il compte une trentaine de cadres, composée des agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés.

Les durées des contrats des travailleurs de l'UIAP et des prestataires vont varier de contrat à durée déterminée (CDD) à contrat à durée indéterminée (CDI). A ce stade les salaires ne peuvent être connus pour les prestataires ou structures d'exécution mais ils seront supérieurs ou égaux au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé à 60 000 F.CFA. Dans le cadre du projet, les structures d'exécution seront sensibilisées à valoriser les salaires à un montant supérieur au SMIG. Cette mesure va être contrôlée par les structures d'exécution.

Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Les besoins annuels en personnel pour chaque structure/organe d'exécution seront estimés et ce avant le démarrage du Projet.

F. Droit des travailleurs des sous-traitants et fournisseurs

Le code du travail ivoirien soutient en son article 2 qu'est considéré travailleur ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Ceci implique que les travailleurs ont les mêmes droits et conditions de travail. Ainsi, par principe (transparence, équité et accessibilité) tout travailleur, fournisseur et sous-traitant a accès au mécanisme de gestion de plaintes.

G. Travailleurs migrants

Parmi les travailleurs employés par les entreprises contractantes et les sous-contractants, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays qui sont parfois plus vulnérables et exposés à l'exploitation ou au travail forcé. Ces travailleurs auront accès à la composante pour les plaintes sensibles proposée dans la section sur le mécanisme de gestion de plaintes. Les dispositions en la matière seront respectées de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité. Les travailleurs migrants disposeront au moins d'un document officiel de leur identification. Ces travailleurs seront soumis aux mêmes dispositions qu'aux travailleurs non migrants.

Des dispositions seront prises en termes de répartition du nombre d'emplois disponibles par rapport aux travailleurs potentiels au sein des communautés et du nombre de travailleurs migrants afin de prévenir tout risque de conflits. Des actions de sensibilisation et d'informations (interdits et faits favorisés dans les communautés, importance de collaborations harmonieuses, clarifications sur les dispositions appliquées aux travailleurs, etc.) seront réalisées auprès des communautés et auprès des travailleurs migrants afin de veiller à une cohabitation cordiale entre eux.

H. Travail interdit aux enfants

Pour ce qui concerne le travail interdit aux enfants, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'un Plan d'Action National 2022-2024 de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants (travail interdit aux enfants). Ce plan qui vise à réduire de manière significative les Pires Formes du Travail des enfants (PFTE) d'ici à 2025 est une synergie des réflexions de plusieurs acteurs. Conçu sous la forme d'une approche globale intégrant la lutte contre le travail interdit aux enfants dans les programmes sociaux du Gouvernement, il s'attaque aux causes profondes et intègre de nouveaux défis qui sont entre autres : la problématique de la remédiation du travail interdit aux enfants dans les forêts classées ; la question de l'application effective des accords signés avec les pays

frontaliers pour lutter contre la traite transfrontalière des enfants et la question de la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement du cacao pour le suivi de l'itinéraire du produit depuis le champ jusqu'à la commercialisation.

Le travail interdit aux enfants est souvent le fait des adultes, qui sont responsables de sa persistance et qui en tirent des gains économiques. Les consultations avec les parties prenantes ont également montré que le travail interdit aux enfants a souvent lieu parce qu'il y a un manque de connaissance des conditions dans lesquelles les enfants peuvent travailler légalement. En effet, offrir un travail décent aux enfants qui ont atteint l'âge minimum pour les travaux légers et socialisant socialisation et l'âge minimum pour l'admission à un emploi, tout en sensibilisant les parents, les membres de la communauté et toutes les parties prenantes sur les âges minimum et les conditions appropriées pour le travail des enfants, est une stratégie importante pour lutter contre le travail interdit aux enfants. Il ne faut donc pas interdire le travail des enfants dans le contexte du projet, mais s'assurer que les enfants ont atteints l'âge minimum et que les conditions de travail sont appliquées de manière correcte. Selon le code du travail ivoirien, les enfants ne peuvent être admis à un emploi avant l'âge de 16 ans sauf dérogation édictée par voie réglementaire. Dans ce contexte, la Côte d'Ivoire a adopté un règlement qui définit le concept de travail socialisant, d'origine de l'OIT, et ceci pour clarifier dans quelles conditions le travail des enfants qui n'ont pas l'âge minimum d'admission à un emploi, peuvent travailler dans des conditions qui servent à leur développement et socialisation sans compromettre leur éducation et bien-être.

En cas de non-respect malgré les sensibilisations, les organisation qui engagement des travailleurs dans le cadre du projet risquent des sanctions administratives, économiques et criminel (selon chaque cas). Les mesures imposées par l'UGP peuvent consister, par exemple, à résilier le contrat du prestataire et lui exiger le paiement d'amendes pour dommage, à la victime. Dans les cas où l'UGP, l'MGP, un employeur, ou d'autres personnes (e.g. un inspecteur de travail) soupçonne qu'un enfant a été victime de travail forcé ou un enfant a été exploité et/ou est victime de traite, l'affaire sera renvoyé à la sous-Direction de la Police en charge de la Délinquance Juvénile et de la lutte contre la Traite des Enfants (SDLTEDJ qui traitera l'affaire et si nécessaire enverra l'affaire à la justice pour déterminer les responsabilités de chacun, et le remède au victime (Voir aussi l'Annexe VII pour la procédure de protection de l'enfance). Un enfant victime sera assisté par le système formel de protection de l'enfance et les agents sociaux de Ministère de la Femme de la Famille et de l'Enfant (MFFE) et du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS) qui seront en charge d'établir un plan de protection et d'assistance de l'enfant, y compris lui référer à des services d'assistance tel que psychosociaux, services de santé etc. Le système de protection de l'enfance sera renforcé par plusieurs mesures prévus dans le projet PDIC, dans les zones de convergence géographiques des deux projets (PDIC et FIP2).

Un accent particulier sera mis sur le contrôle de cette forme d'exploitation des enfants.

Tenant compte des dispositions de la Constitution ivoirienne en son article 16 « le travail des enfants est interdit et puni par la loi », qui interdit d'employer l'enfant dans une activité qui le met en danger ou qui affecte sa santé, sa croissance ainsi que son équilibre physique et mental » et de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire « les

enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans sauf dérogation édictée par voie réglementaire » (article 23.2).

L'âge minimal dans le cadre du présent document sera donc de 14 ans pour les enfants engagés pour un travail socialisant, sans être employé, et 16 pour l'admission à un emploi. Les jeunes employés âgés de 16 à 21 ans dans le cadre du FIP-2, ont les mêmes droits que les employés de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge. L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans engagé dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable. Les structures d'exécution veilleront à l'application de ces dispositions.

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

La première phase du PIF a porté essentiellement sur les activités de reboisement et d'agroforesterie réalisées par des associations communautaires et des groupes de jeunes et de femmes. Les missions de suivi menées par l'équipe du Projet et les agences d'exécution du Projet (SODEFOR et OIPR) ont montré que ces associations et groupes n'ont pas eu recours à la main d'œuvre des enfants de moins de 18 ans.

Les activités du FIP-2 sont similaires aux activités du PIF 1 mais la zone d'intervention et le travail au niveau des plantations de cacao connu pour le travail interdit aux enfants, fait que le projet prendra des dispositions supplémentaires sous forme d'un code de conduite, est des activités de sensibilisation et de formation pour lutter contre le travail interdit aux enfants dans le projet.

I. Parité hommes-femmes

La promotion de la parité entre les hommes et les femmes doit être affichée dans le cadre du projet conformément aux dispositions de l'article 37 de la constitution ivoirienne « l'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises ».

Les travailleuses agricoles sont souvent plus exploitées et encore plus vulnérables que les travailleurs agricoles masculins. Les femmes dans les champs se voient souvent confier les emplois les moins désirés et les moins bien rémunérés, sont les premières à être licenciées, ont moins de possibilités d'avancement et sont confrontées à une culture de discrimination sur le lieu de travail.

En d'autres termes, les travailleuses agricoles doivent faire face à presque tous les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs agricoles masculins, ainsi qu'à certains problèmes qui leur sont propres, tels que le harcèlement sexuel, la grossesse et la discrimination fondée sur le sexe, et la responsabilité supplémentaire d'être les principales personnes en charge des enfants.

Le FIP-2 adoptera une politique de non discrimination basée sur le sexe dans le recrutement à égales capacités. Les femmes auront les mêmes droits que les hommes en termes de salaire, ne seront pas payées sur le salaire de leur conjoint, et pourront accéder à la sécurité sociale. Le salaire minimum s'appliquera également aux femmes.

Les plaintes liées à l'EAS/HS dont sont victimes les travailleuses agricoles peuvent être encore plus troublants que la violation des droits économiques. Ce type de plaintes sont traitées dans la section 14.13.

J. Travailleurs vulnérables

Le travailleur vulnérable en santé et sécurité au travail désigne les travailleurs les plus susceptibles de se blesser au travail.

Ainsi, les travailleurs vulnérables :

- sont plus souvent exposés à des milieux de travail dangereux, à des conditions de travail stressantes sur le plan psychosocial, à une charge de travail plus élevée et à des heures supplémentaires non payées;
- souffrent d'un plus haut taux de blessures liées à la santé et à la sécurité au travail;
- ressentent des effets néfastes sur la santé;
- doivent composer avec plus de conflits entre le travail et la vie privée;
- sont moins susceptibles de recevoir la formation appropriée pour les tâches qu'ils doivent effectuer;
- sont moins susceptibles d'être membres de syndicats;
- sont moins protégés en raison des limites, des lacunes et des interprétations exclusives de la loi.

Ils peuvent identifier et traiter les zones de vulnérabilité potentielle afin de prévenir de futures blessures et maladies.

Sous-traitants et fournisseurs ne s'assurent qu'aucun enfant de moins de 18 ans est engagé pour accomplir des tâches dangereuses. La liste des tâches dangereuses pour les enfants de moins de 18 ans selon le règlement ivoirien, compris dans ce document, constitue une liste minimum. En plus de cette liste, chaque employeur est responsable d'établir une liste de tâches interdites aux enfants de moins de 18 ans dans les lieux de travail qui sont sous la responsabilité du sous-traitant et fournisseur.

VIII. Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail

Cette section aborde les composantes et principales activités à réaliser et décrit les risques potentiels ainsi que les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

A. Objectifs du projet

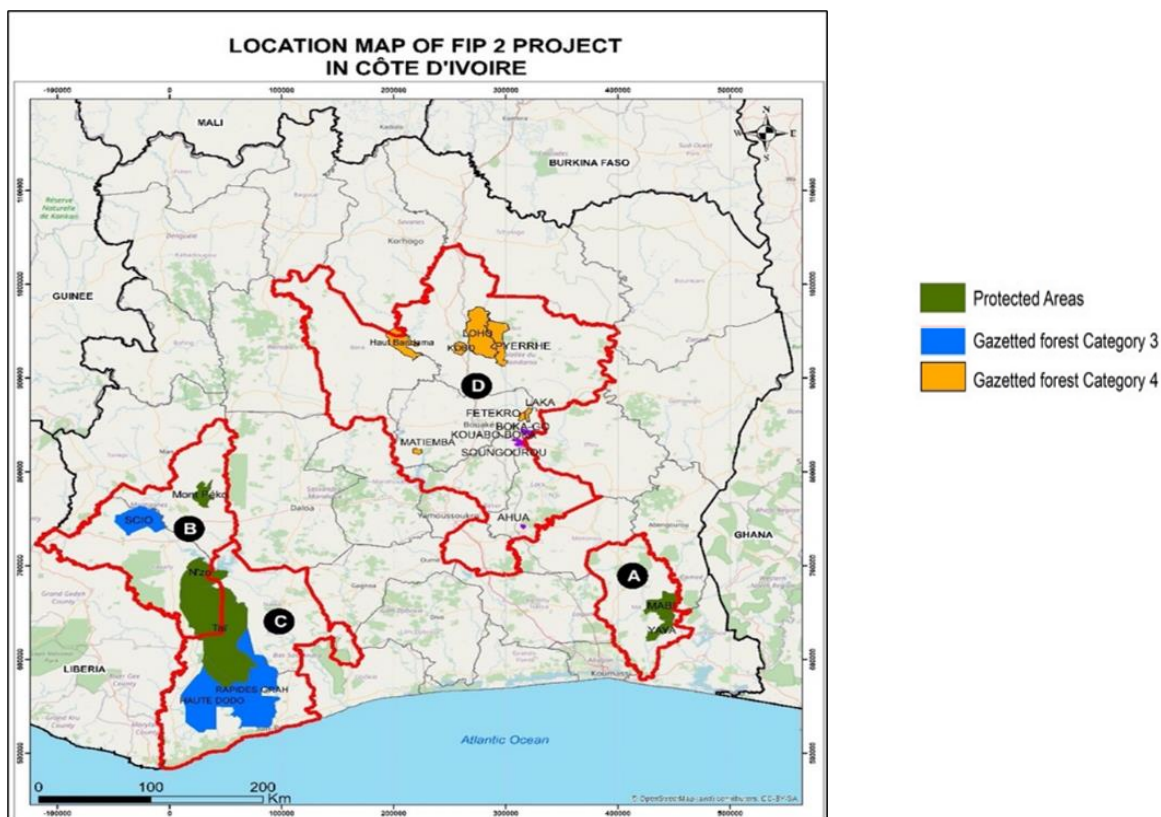
L'objectif du FIP-2 est de conserver et augmenter le stock forestier et améliorer l'accès aux sources de revenus issus de la gestion durable des forêts dans ses zones d'intervention.

Le FIP-2 vise à consolider les acquis du PIF 1 dans le cadre de la réduction de la pression sur la forêt et appuiera le PDIC dans sa mise en œuvre l'amélioration de la gestion durable des forêts devant contribuer à (i) la réduction des émissions dues à la déforestation et à la dégradation des forêts (REDD+) ainsi que des effets pervers des changements climatiques sur les facteurs de production agricole, (ii) et la conservation de la biodiversité par la promotion d'une approche paysagère, communautaire participative, et d'un partenariat public-privé à la cogestion des forêts classées.

B. Les composantes du projet

Le projet s'articule autour de quatre composantes opérationnelles pour soutenir la mise en œuvre de la FCI et de la SPREF comme suit : (i) la composante 1 établit les bases de la gestion durable des forêts par l'élaboration de plans de gestion participatifs des forêt classée ciblés de catégorie C3 et C4; (ii) La composante 2 traite de la déforestation due à l'agriculture par la mise en œuvre de l'agroforesterie à base de cacao dans les FC C3 ciblés; (iii) La composante 3 traite de la pression exercée par l'extraction illégale de l'or à petite échelle en optimisant les processus existant de protection des parcs nationaux et des réserves naturelles; et iv) la composante 4 porte sur le déboisement dû à la récolte de forêts naturelles pour le bois d'œuvre et le bois de feu grâce à la création de forêts de production de remplacement dans les forêt classées C4 ciblés.

Figure 1. Zones d'intervention du FIP-2



Composante 1 : Appui à l'élaboration des Plans d'Aménagement Participatif des Forêts (PAPF) (7 millions US\$)

L'objectif de la composante 1 est d'appuyer la mise en œuvre de l'ICF et de la SPREF par le biais, entre autres, de l'élaboration de PAPF pour :

- i. les trois FC C3 ciblés dans la ceinture de cacao (Rapides Grah, Haute-Dodo et Scio) pour une superficie totale de 548 633 hectares⁴ ;
- ii. six des 11 FC C4 de la région centrale (Soungourou, Kouabo-Boka, Boka-Go, Laka, Fétékro et Ahua) pour une superficie totale de 32 464 hectares⁵ ;

Sous-Composante 1.1.: Soutenir l'élaboration des PAPF des FC C3 ciblées dans le Sud-Ouest (US\$6 millions)

Conformément à la demande du Gouvernement, le FIP-1 a commencé l'élaboration de Plans d'Aménagement Forestier Participatif (PAPF) pour trois FC C3 (Rapides Grah, Haute-Dodo et Scio) situés dans le Sud-Ouest, depuis juillet 2021, sous la tutelle de la SODEFOR. Pour chaque

⁴ Le FIP-2 a financé une assistance technique pour le développement des trois PAPF pour les trois FC C3.

⁵ Le FIP-1 a également financé une assistance technique pour le développement de six PAPF pour les FC C4 dans la région du Centre.

PAPF, un consortium⁶ de firmes internationales et nationales a été recruté pour travailler en étroite collaboration avec les communautés locales afin de réaliser des diagnostics socio-économiques des FC avant le développement des PFMP de manière participative et inclusive.

Le tableau ci-dessous présente les résultats des études diagnostiques basées sur un échantillon de 10% d'agriculteurs opérant dans les FC, qui ont été livrés par les firmes en octobre 2021. Il faudrait prendre en compte que la FC de Goin-Débé ne fait plus partie des forêts où le FIP-2 interviendra.

Tableau 3. Résultats des diagnostics socioéconomiques

FC	Superficie (ha)	Superficie exploitations de cacao (ha)	Taux de dégradation (%)	Production de cacao (tonnes) ^a	Contribution à la production nationale de cacao (%)	Nombre d'agriculteurs	Population totale ^b	Nombre d'habitants/km ^{2c}
Rapides Grah	269,350	216,555	95	108,000	5.4	50,506	252,530	93.76
Haute Dodo	174,415	143,140	97	66,000	3.3	22,000	110,000	63.07
Scio	88,000	30,770	88	18,461	.9	6,154	39,600	45.00
Total	531,765	390,465	91	192,461	12,6	78,660	402,130	99.1

Notes :

a. Le rendement moyen est de 510 kg par ha.

b. Sur la base de 5 personnes par famille.

c. Cette densité est plus élevée que la moyenne nationale (70 habitants par km²).

Les trois FC C3 ciblées ont connu un taux d'empiètement agricole et humain extrêmement élevé et sont gravement dégradés. En raison de cette situation, il serait extrêmement difficile de restaurer complètement ces zones dans leur état « d'avant l'empiètement ». Tenant compte de cette réalité et afin de minimiser les impacts sociaux de la restauration du couvert forestier, les premières ébauches de PFMP remises par les cabinets spécialisés en décembre 2021 préconisent deux approches agroforestières : (i) introduction de 68-100 arbres/ha dans les cacaoyères situés dans les zones plates des GF (représentant 95% de la superficie totale des GF) avec pour objectif de créer un paysage permanent agroforestier cacao ; et (ii) travailler à la récupération complète des zones humides et des zones des sommets des chaînes de montagnes en introduisant 250 à 400 arbres/ha dans les plantations de cacao pour créer un paysage agroforestier temporaire et moins invasif. Cette approche permet de reconstituer progressivement ces zones sensibles en zones à Haute Valeur de Conservation (HCV) et à Haut Stock de Carbone (HCS) à long terme. Cette approche hybride permet également de restaurer les services écosystémiques essentiels dans ces zones au profit des populations (épuration des rivières, régulation climatique) limitant ou prévenant ainsi les maladies hydriques, les inondations et la sécheresse.

⁶ Les entreprises suivantes ont été recrutées par voie concurrentielle en juin 2021 : Proforest pour Goin Débé, AETS pour Haute-Dodo, Terea pour Rapides Grah. ONFI a été recruté en novembre 2021 pour Scio.

Le soutien de la finalisation de ces PAPF adopte une approche d'engagement au niveau local et une communication participative et inclusive pour assurer la Consultation LIP (Consultation Libre Informé Préalable) des communautés locales dépendantes des forêts avant leur adoption par le gouvernement et leur mise en œuvre ultérieure⁷.

Sous-composante 1.2.: Soutenir l'élaboration des PAPF des FC C4 ciblées dans la zone des savanes (US\$1 million)

Le FIP-1 a également financé une assistance technique pour le développement de six PAPF pour les GF C4 dans la région du Centre (Soungourou, Kouabo-Boka, Boka-Go, Laka, Fétékro et Ahua) pour une superficie totale de 32 464 hectares, sous la coordination de la SODEFOR.

Contrairement aux FC C3 fortement empiétées par la production de cacao, y compris les établissements humains au sein des FC, les FC C4 de savane offrent de grandes surfaces de reboisement sans présence humaine, ce qui sera vérifié pendant la mise en œuvre du projet pendant la préparation des PAPF. Ces FC ont été dégradées principalement par les feux de brousse pendant les saisons sèches, et l'agriculture saisonnière (maïs, sorgho et coton) qui a laissé d'anciennes jachères propices au reboisement. Avant l'élaboration des PAPF, les consultants effectueront une analyse socio-économique des communautés riveraines des FC et établiront des cartes de la faune et de la flore, y compris une carte des jachères pour le reboisement.

Pendant la saison sèche, l'UIAP s'assurera que les routes de passage des transhumants resteront ouvertes en dehors de la zone de reboisement et ce conformément au PAPF.

Composante 2 : Appui à la mise en œuvre des Plans d'Aménagement Participatif des FC de catégorie 3 dans la boucle du cacao (74 millions US\$)

L'objectif de cette composante est de contribuer à la mise en œuvre des PAPF dans les paysages ciblés par le projet dans la boucle du cacao à travers trois sous-composantes : (i) appui au système de contrats agroforestiers axés sur les résultats avec les cacaoculteurs des FC; (ii) renforcement des capacités de la SODEFOR pour une gestion durable des FC ; et (iii) appui aux Activités Génératrices de Revenus pour les communautés vivant dans et autour des FC.

Sous-composante 2.1: appui au système de contrats agroforestiers axés sur les résultats avec les cacaoculteurs dans les FC (35 millions US\$)

La sous-composante vise à soutenir la restauration du couvert forestier des FC de C3 ciblée en minimisant les impacts sociaux, grâce à un système contractuel d'agroforesterie entre la SODEFOR et les agriculteurs ou avec un concessionnaire du secteur privé le cas échéant.

Sur la base des consultations menées par les cabinets chargés de l'élaboration des plans de gestion participatifs en cours depuis juillet 2021 (dans le cadre du FIP-1) et des missions de terrain de l'équipe du projet pendant la préparation (du FIP-2), les agriculteurs ont exprimé un grand intérêt pour la mise en œuvre de l'agroforesterie à base de cacao: (i) agroforesterie permanente à base de cacao dans les zones plates ; et (ii) agroforesterie temporaire dans la zone à haute valeur de conservation et/ou à haut stock de carbone (HCV/HCS). Les agriculteurs des deux

⁷ Les PAPF de ces trois CF ont été en cours d'élaboration avec l'appui du FIP-1 et seront achevés et adoptés par le gouvernement au cours de la première année de mise en œuvre du projet.

zones vivent tous dans les villages officiellement délimités par le gouvernement au sein des GF, appelés « enclave », qui représentent autour de 20 % de la surface des GF. Les agriculteurs continueront à cultiver dans les GF et seront invités à signer un contrat d'agroforesterie conforme aux deux schémas suivants d'agroforesterie à base de cacao et de conditions :

- Zone plate : introduction de 50 à 100 plants forestiers/ha dans les cacaoyères sur la base d'un contrat agroforestier renouvelable pendant toute la durée des PAFP (10 ans), entre l'agriculteur et le Gouvernement. Il a été démontré que cette densité d'arbres n'a pas d'impact sur la productivité du cacao. Au contraire, les rendements seront plus élevés que la production de cacao en plein soleil. Si les agriculteurs respectent pleinement les clauses du contrat, leur contrat sera continuellement renouvelé lorsque les PAFP seront évalués et reconduits pour des cycles supplémentaires de 10 ans. Les agriculteurs seront également autorisés à renouveler les plantations de cacao intégrées à l'agroforesterie sur le long terme.
- Zone HVC/HSC : introduction dans les cacaoyères d'espèces d'arbres indigènes jusqu'à 400 arbres/ha sur la base d'un contrat agroforestier non renouvelable de 5 ans. L'objectif est de restaurer intégralement les services écosystémiques ainsi que la biodiversité de la faune et de la flore à long terme (15 à 20 ans). Avec cette forte densité d'arbres, la productivité des exploitations devrait diminuer progressivement au fur et à mesure de la maturation des arbres jusqu'à ce que les exploitations ne soient plus productives, laissant place à une restauration complète du couvert forestier. Les agriculteurs occupant ces zones HVC/HCS qui finiront par perdre leurs parcelles seront autorisés à établir de nouvelles exploitations dans les zones rurales voisines après l'expiration de leur contrat de 5 ans. Le nombre d'agriculteurs potentiellement touchés économiquement par les activités du projet est estimé à 3 850 (dont 1 900 à Rapides Grah ; 1 050 à Haute-Dodo, et 900 à Scio). Ces agriculteurs seront soutenus par des PR et des PRMS spécifiques qui seront élaborés et financés par les fonds du projet conformément au cadre de réinstallation. La sous-composante financera également les le coût de la mise en œuvre de la réinstallation pour appuyer le gouvernement à élaborer et à mettre en œuvre les PR et les PRMS.

Tableau 4. Principales obligations découlant du contrat d'agroforesterie

Principales obligations découlant du contrat d'agroforesterie		
Principales obligations de l'exploitant	(i)	maintenir son exploitation dans la FC pendant toute la durée de l'accord contractuel ;
	(ii)	payer une redevance locative annuelle de 15 000 FCFA/ha (30 US\$) ;
	(iii)	ne pas étendre /créer de nouvelles exploitations agricoles ;
	(iv)	ne pas défricher, mutiler ou abattre des arbres ;
	(v)	ne pas recourir au travail des enfants non autorisé.
Principales obligations du Gouvernement	(i)	renouveler le contrat agroforestier des agriculteurs si les clauses du contrat ont été pleinement respectées ;
	(ii)	autoriser les agriculteurs à renouveler leurs plantations de cacao à condition qu'ils ne défrichent pas les forêts restantes pour étendre leurs exploitations ;
	(iii)	fournir gratuitement aux agriculteurs des plants forestiers ainsi qu'une formation et une supervision des travaux d'agroforesterie ;

(iv)	sensibilisation sur la définition juridique du travail interdit aux enfants, sur les conditions de travail des enfants de 16 ans et plus et sur les conditions d'engagement des enfants âgés de 14 ans et plus ; et
(v)	traitement de toute plainte déposée par un agriculteur conformément au Mécanisme de Gestion des Plaintes du projet

Les agriculteurs bénéficieront d'un délai de grâce pouvant aller jusqu'à 18 mois pour entrer dans le système contractuel ou s'en retirer. Cette période commencera au début de la sensibilisation sur les contrats agro-forestiers, des formations et des visites d'échanges sur des champs de démonstration. À la fin de cette période, les agriculteurs qui ne souhaitent pas contracter devront cesser de cultiver dans les forêts classées six mois après les récoltes de cette année-là. Les agriculteurs qui se retirent seront indemnisés conformément à ce CR et aux PR associés qui seront préparés pendant la troisième année de mise en œuvre.

Pour les agriculteurs optant pour l'adhésion, le projet soutiendra l'agroforesterie à base de cacao sur 548 633 hectares de zones dégradées dans les trois FC de C3 ciblées dans le Sud-Ouest : Scio, Rapides Grah et Haute-Dodo. Les zones dégradées restantes à Rapides Grah (157 900 ha) et Haute-Dodo (90 733) pour un total de 248 633 ha, seront appuyées en agroforesterie à base de cacao par la firme agroalimentaire (Olam) qui a une lettre d'agrément avec le MINEF pour signer une convention de partenariat agroforestier pour accompagner la mise en place de l'agroforesterie dans les blocs de terres dégradées de ces deux FC en lien avec l'ICF.

Les interventions d'Olam seront fournies par le biais d'un financement parallèle (et conformément aux normes environnementales et sociales (NES) du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale qui encadrent la mise en œuvre du projet.

Tableau 5. Part de l'appui à l'agroforesterie entre le FIP-2 et Olam dans les FC C3 ciblées

Nom de la FC	Superficie totale (ha)	Superficie sous contrats d'agroforesterie (par le biais du projet) (ha)	Superficie avec soutien à l'agroforesterie (par de biais d'Olam)
Scio	88,000	88,000	0
Rapides Grah	263,900	106,000	157,900
Haute-Dodo	196,733	106,000	90,733
Total	548,633	300,000	248,633

Les agriculteurs dont des cacaoyers sont infectés par la maladie du « *swollen shoot* » seront encadrés par le Conseil Café Cacao (CCC) qui fera l'arrachage des cacaoyers contaminés pour éviter l'infection du verger conformément au cadre réglementaire national concernant le *swollen shoot*.

Le Projet de développement intégral de la chaîne de cacao (PDIC) de la Banque mondiale (P168499), également en cours de préparation, soutiendra l'arrachage des plantes affectées par le *swollen shoot*. Aucune compensation pour les cacaoyers affectés par la maladie n'est prévue, néanmoins, un soutien sera fourni en raison de la perte des arbres déracinés. Cette assistance comprendra : (i) une aide en nature (plants, intrants, outils) dont le coût est estimé à 260 \$US/ha, pour aider les producteurs à rétablir de nouvelles activités productives, agricoles ou non agricoles ; et (ii) une subvention en espèces (190 \$US/ha) pour faire le pont jusqu'à ce que les revenus de leur nouvelle activité productive soient mis en place. Le coût de ce paquet complet est donc estimé à 550 \$US/ha.

Les agriculteurs devront attendre trois à quatre ans avant de replanter des cacaoyers selon le calendrier établi par le CCC. Malgré cela, les agriculteurs touchés pourront s'engager dans toute autre production agricole compatible en signant le contrat agroforestier. Ils pourront immédiatement cultiver des cultures annuelles ou autres en utilisant la méthode *taungya*⁸. Les agriculteurs qui sont impactés par le *swollen shoot* et qui ne cultivent pas dans les zones HVC/HSC pourront renouveler leur contrat.

Le FIP-2 veillera à ce que les contrats basés sur la performance soient signés de manière équitable par les hommes et les femmes en fonction de leurs domaines d'intérêt. Olam mettra également en œuvre le paiement basé sur la performance selon le dispositif financier du projet pour la mise en œuvre de l'agroforesterie sur les 248,633 et conclura avec les agriculteurs ciblés un accord contractuel type. Olam respectera intégralement les normes de sauvegarde de la Banque, telles que stipulées dans les instruments de sauvegarde du projet.

Le suivi E&S du projet portera également sur la mise en œuvre des mesures de gestion des risques environnementaux et sociaux (E&S) convenues dans les zones des FC sous gestion Olam.

Les agriculteurs seront encouragés par la rémunération des activités d'agroforesterie basée sur la performance pour leur participation aux travaux de plantation, de production des plants et d'entretien des arbres plantés. En outre, pour la sécurité alimentaire, les agriculteurs seront autorisés à mettre en œuvre la méthode *taungya*. Cette situation intégrée et participative « avantageuse pour tous » fournira aux agriculteurs des flux de revenus alternatifs, mais elle en fera également des acteurs clés de la gestion durable des Forêts Classées. Les paiements seront déclenchés par :

- (i) le nombre de plants produits par les agriculteurs ;
- (ii) le nombre de plants mis en terre ; et
- (iii) l'entretien efficace des arbres plantés.

Les rémunérations suivantes seront versées aux agriculteurs, conformément aux taux standard nationaux pour les travaux forestiers :

Tableau 6. Rémunération des activités d'agroforesterie

Activités	Rémunération /ha
-----------	------------------

⁸ Système de culture déjà mis en œuvre avec succès dans le cadre du FIP-1 consistant à intercaler des cultures agricoles (maïs, arachide, manioc, igname, soja) dans les plantations forestières.

Développement de pépinières pour 100 plantes/ha	50 US\$/ha
Développement de pépinières pour 400 plantes/ha	125 US\$/ha
Préparation de terrain et plantation	30-75 US\$/ha
Entretien des plants	25 US\$/ha/an

La vérification des performances sera effectuée par les unités décentralisées de la SODEFOR, suivie d'une autre vérification par une ONG internationale qui sera recrutée en début de projet, puis rapportée à l'UIAP. Sur la base de ce protocole de double vérification, les paiements aux bénéficiaires seront effectués par une agence de paiement par transfert d'argent mobile. Le contrat du fournisseur de services mobiles MTN, sélectionné compétitivement pour le paiement mobile dans le cadre du PIF-1, sera prolongé sous le FIP-2. Un manuel spécifique développé par la SODEFOR et actuellement utilisé dans le cadre du PIF-1 régit le mécanisme de paiement basé sur les performances relatives aux travaux de plantation (depuis la production des plants jusqu'à la mise en terre et à l'entretien périodique pour la protection contre les feux de brousse). Ce manuel sera étendu et adapté au FIP-2. Il comprend le mécanisme permettant d'assurer un transfert régulier des paiements aux bénéficiaires en fonction de leurs performances. Malgré quelques retards initiaux dans les transferts en raison de la nouveauté de cette méthode, tant la méthodologie de vérification des performances que les transferts de paiement fonctionnent désormais efficacement dans le cadre du PIF-1 et fournissent une base solide pour la poursuite de l'approche dans le cadre du FIP-2.

Sous-composante 2.2 : Appui au renforcement des capacités de la SODEFOR pour l'aménagement durable des FC (5 millions US\$)

L'objectif de cette sous-composante est de renforcer les capacités de la SODEFOR en vue de permettre la mise en œuvre appropriée de l'agroforesterie à base de cacao et d'améliorer la surveillance des FC pour y éviter un nouvel afflux d'agriculteurs.

La sous-composante financera les services d'une entreprise d'agroforesterie chevronnée qui sera recrutée au début de la mise en œuvre du projet et hébergée à la SODEFOR pour soutenir par l'encadrement/mentorat les producteurs de cacao pour l'introduction d'espèces d'arbres dans leurs parcelles ainsi que l'entretien des arbres pour équilibrer le rapport soleil/ombre dans les plantations de cacao.

Des Agents de Développement Communautaire Local (ADCL) seront également recrutés, formés en agroforesterie par la firme, équipés de motos et basés au niveau du village pour faciliter le suivi et la supervision quotidienne de la mise en œuvre de l'agroforesterie au niveau des exploitations. Les ADCL participeront également aux activités de concertation et de sensibilisation aux côtés des ONG locales en appui aux centres de gestion décentralisés de la SODEFOR à San-Pedro pour Rapides Grah et Haute-Dodo, et à Guiglo pour le GF de Scio.

La sous-composante financera également (i) l'acquisition des équipements requis pour les patrouilles, y compris des véhicules, motos, drones afin de renforcer la capacité des centres décentralisés de la SODEFOR à assurer une surveillance efficace des FC ciblées ; et (ii) la réhabilitation des postes avancés de contrôle et des locaux d'habitation des patrouilleurs, y

compris la couverture des frais de communication (téléphone cellulaire, services Internet) entre les patrouilleurs et l'administration pour une coordination en temps réel des interventions dans les FC.

Des comités de surveillance villageois (comités de vigilance) composés de groupes sélectionnés au sein du CLCG seront également mis en place pour soutenir la SODEFOR dans ses efforts de surveillance, et empêcher de nouveaux défrichements agricoles dans les FC ciblées. Outre les comités de vigilance, la surveillance des FC sera assurée conjointement par la SODEFOR et les membres du CLCG. Le projet soutiendra les coûts de fonctionnement du CLCG, y compris les réunions régulières, ainsi que la fourniture de moyens de communication (téléphones portables) et de motos pour la réalisation de patrouilles dans les FC.

Sous-composante 2.3. Appui à la restauration des moyens de subsistance des PAP et Activités génératrices de revenus pour les communautés riveraines (US\$34 millions)

Cette sous-composante est conçue pour fournir un appui financier et technique aux : (i) agriculteurs dans les zones non HVC/HCS qui ne seraient pas intéressés à signer des contrats ; (ii) les agriculteurs des zones HVC/HCS dont les contrats agroforestiers ne seront pas renouvelés ; et, (iii) d'autres communautés riveraines des FC intéressées à entreprendre d'autres activités que l'agriculture, pour améliorer leurs conditions de vie.

Un accent particulier sera mis sur les AGR de Produits Forestiers Non Ligneux (PFNL) tels que l'apiculture et la production et la commercialisation de champignons, qui sont actuellement en cours avec un succès avéré parmi les communautés dépendant de la forêt dans les FC de Béki (boucle du cacao) et Kobo (région centre). Une évaluation de ces filières PFNL en cours sera menée au début du projet et les leçons en seront tirées pour le financement de PFNL supplémentaires pour les agriculteurs potentiellement touchés.

Pour l'apiculture et la production de miel, la sous-composante financera : (i) le renforcement des capacités et l'acquisition de ruches à haute productivité pour les communautés ciblées dépendantes des forêts ; (ii) une étude de marketing portant sur les sources de la demande, les options d'emballage, d'étiquetage et de certification ; et (iii) de petites unités de transformation du miel pour les bénéficiaires, organisés en coopératives avec l'appui du projet.

Pour la production et la commercialisation des champignons - activité principalement menée par les femmes - le projet travaillera avec les bénéficiaires potentielles pour identifier leurs besoins et les soutenir avec du petit équipement facilitant la production, la transformation, le stockage et l'emballage des champignons.

Care International, l'ONG sélectionnée à la suite d'un processus concurrentiel de demande de propositions pour la mise en œuvre des Activités Génératrices de Revenus et des micro-projets du projet du Mécanisme de subvention dédié aux peuples autochtones et aux communautés locales de la Banque mondiale (DGM), appuiera la mise en œuvre de la sous-composante en tant que prestataire de services sous la responsabilité de la SODEFOR et la supervision conjointe de la SODEFOR et de l'UIAP. Une convention tripartite sera signée entre Care, la SODEFOR et l'UIAP au début de la mise en œuvre du projet. Care assurera la liaison avec les institutions locales, y compris les centres de gestion décentralisés de la SODEFOR, les conseils régionaux, les ONG locales, les ADLC, les PAP et les communautés riveraines pour la sélection participative et la mise en œuvre des AGR conformément aux PAR et au manuel de génération de revenus élaborés par le projet.

Composante 3 : Gestion durable des Parcs Nationaux (12 millions de dollars US\$)

L'objectif de cette composante est de soutenir la gestion durable des Parcs Nationaux de la boucle du cacao, soumis à de fortes pressions de la cacaoculture et de l'orpaillage artisanal clandestin.

Les sites cibles pour cette composante sont : (i) le Parc national de Taï (PNT), qui, avec la Réserve partielle de Faune de N'zo, constitue la plus grande forêt tropicale primaire d'Afrique de l'Ouest sous protection, et le Parc national du Mont Peko. Le PNT une forêt tropicale dense, l'une des dernières en Afrique de l'Ouest, et la plus grande zone pour la conservation de la biodiversité du domaine guinéen. Ces parcs et réserves font partie des sites du projet de Paiement des Réductions d'Emissions (PRE) ; et (ii) la Réserve naturelle de Mabi-Yaya qui constitue la plus grande forêt bien conservée du Sud-Est du pays, sévèrement menacée par l'empiètement de la cacaoculture. Le renforcement de la conservation contribuera à y maintenir un équilibre écologique favorable à une meilleure productivité du cacao dans les exploitations voisines. La composante s'articule autour des deux sous-composantes suivantes :

Sous-composante 3.1: Renforcement des capacités de surveillance et de suivi écologique des Parcs Nationaux et Réserves Naturelles (7 millions de dollars US\$)

Cette sous-composante vise à renforcer la capacité de surveillance de l'OIPR et à sensibiliser les communautés afin de maintenir l'intégrité du PN de Taï et de la Réserve partielle de Faune de N'zo adjacente, et d'améliorer la préservation du PN du Mont-Peko et de la Réserve naturelle de Mabi-Yaya en réduisant les pressions de l'orpaillage et la cacaoculture.

La sous-composante financera donc : (i) l'acquisition de drones et la formation à leur utilisation efficace ; (ii) des travaux de réhabilitation d'environ 200 kilomètres de pistes d'accès très dégradées du PNT et de la Réserve partielle de faune du Nzo adjacente, de PN du Mont Péko et de la Réserve naturelle de Mabi-Yaya, menacée les l'orpaillage clandestin ; (iii) la réhabilitation des bases-vie dégradées des agents de surveillance ; (iv) la mise à disposition de véhicules de patrouille et des équipements techniques pour renforcer la surveillance; et (v) les coûts de fonctionnement liés à la mise en oeuvre des plans annuels de surveillance desdites aires protégées.

Outre les efforts de surveillance, les activités d'Information, d'Education et de Communication (IEC) auprès des communautés riveraines des aires protégées sont essentielles pour créer un changement de comportement et accroître le potentiel de participation communautaire à la gestion durable des parcs et réserves et de leurs ressources. Le projet soutiendra des programmes sur la sensibilisation à l'environnement et sur la gestion et l'utilisation durable des ressources naturelles. Ces programmes s'articuleront autour des campagnes de sensibilisation ainsi que des séances d'éducation environnementale dans les écoles primaires, les collèges et les lycées situés en zones périphériques des Parcs ciblés.

La sous-composante financera : (i) la production et la diffusion de matériels de communication et de sensibilisation sur des thèmes liés à l'orpaillage et à ses impacts sur l'environnement et la santé humaine ; (ii) la diffusion par les radios locales de messages de sensibilisation sur la gestion durable des aires protégées ; et (iii) des ateliers de sensibilisation dans les écoles pour l'éducation à l'environnement et le développement durable, animés par des ONG environnementales locales recrutées par le projet.

Sous-composante 3.2: Amélioration des moyens de subsistance des communautés riveraines des Parcs (5 millions de dollars US\$)

L'objectif de cette sous-composante est de réduire la pression humaine sur les Parcs Nationaux et Réserves ciblés en concevant et en mettant en œuvre des Activités alternatives Génératrices de Revenus (AGR) au profit des communautés riveraines des Parcs nationaux de Taï et du Mont Péko, de la Réserve partielle de Faune du N'zo et de la Réserve naturelle de Mabi-Yaya.

Ces AGR seront réalisées au profit des populations riveraines de ces aires protégées notamment les femmes pour la sécurité alimentaire et l'augmentation de leurs revenus, sachant qu'elles ont un accès limité aux revenus issus des cultures de rente. Les activités éligibles comprendront : (i) la culture de légumes biologiques ; (ii) la production de riz biologique ; (iii) l'élevage, en alternative à la chasse au gibier de brousse ; (iv) la pisciculture et l'aquaculture ; et (v) le reboisement et l'agroforesterie communautaires.

Deux catégories de bénéficiaires seront éligibles aux sous-subsidations pour le développement et la mise en œuvre des AGR : (i) les associations communautaires (20 personnes en moyenne par association) ; et (ii) les individus. Les seuils de financement proposés par association communautaire et par individu sont les suivants :

- pour un microprojet communautaire: 20 000 à 60 000 USD
- pour un microprojet individuel: 5 000 à 10 000 USD

Il est attendu que la sous-composante finance l'élaboration et la mise en œuvre d'environ 270 microprojets, dont 77 pour des associations communautaires et 193 pour des individus, avec un impact direct et indirect sur 177 000 membres des communautés, grâce à la création d'emplois et à la sécurité alimentaire.

Les subventions seront versées aux bénéficiaires par transfert mobile en trois versements (40% d'avance, 40% à mi-parcours et 20% à l'achèvement du développement de l'AGR). Pour les AGR communautaires de reboisement et d'agroforesterie autour du PNT, les paiements seront effectués par une agence de paiement selon l'approche paiement au résultat.

Les bénéficiaires devront satisfaire aux critères suivants : (a) être un résident d'un village adjacent aux parcs ou à la réserve naturelle ; (b) avoir une expérience opérationnelle avérée de la soumission d'AGR à financement ; et (c) fournir une preuve de contribution personnelle (10%, en espèces ou en nature). Les associations communautaires devront présenter une preuve de reconnaissance officielle et être fonctionnelles. Les particuliers devront fournir un certificat de résidence. Afin d'élargir les opportunités et de faciliter le renforcement des capacités parmi les membres de la communauté, les associations communautaires pourront faire une demande de financement même si seuls certains membres de l'association ont une expérience dans la soumission d'AGR à financement.

La sous-composante financera également des travaux pour la création de forages (identifiés comme un besoin dans l'évaluation de l'écart entre genres) pour les communautés dépendant des parcs, en vue d'améliorer l'accès à l'eau potable (pour les femmes comme pour les hommes) et de créer des pépinières par des femmes en soutien à la culture maraîchère. Des "tricycles" (transport motorisé de marchandises) seront également acquis pour faciliter l'accès des femmes aux sites de production et aux marchés pour la vente de leurs produits agricoles et agroforestiers - étant donné que le manque de moyens de transport a également été identifié comme un écart entre hommes et femmes.

Composante 4 : Appui à la mise en œuvre des PAPF des FC de Savanes (44 millions de dollars)

L'objectif de cette composante est de soutenir la mise en œuvre des FC C4 ciblées à travers (i) un programme de reboisement à grande échelle afin de contribuer à l'objectif du SPREF de restaurer le couvert forestier du pays à 20 pour cent d'ici 2040 ; et (ii) soutenir le partenariat avec le secteur privé et les collectivités locales initié dans le cadre du FIP-1.

La composante s'articule autour de deux sous-composantes : (i) mise en place et gestion des forêts de production à travers le paiement basé sur la performance ; et (ii) la promotion du partenariat avec les associations de femmes et le secteur privé local pour la gestion durable des forêts.

Sous-composante 4.1: mise en place et gestion durable de forêts de production (29 millions de dollars US\$)

Cette sous-composante vise à lutter contre les facteurs de déforestation et de dégradation des forêts dus aux prélèvements de bois d'œuvre et de bois de feu dans les forêts naturelles, par le développement de plantations forestières gérées de manière durable en réponse aux besoins en bois d'œuvre et en bois énergie.

Les FC de catégorie 4 ciblées compte tenu de leur potentiel de production élevé sont les suivantes : *Haut Bandama, Loho, Pyerrhé, Kobo, Matiemba, Soungourou, Kouabo-Boka, Boka-Go, Laka, Fétékro Ahua, Bandama Supérieur, Léraba, Nzi Supérieur, Boundialy, and Pouniakélé.*

La sous-composante appuiera la SODEFOR dans la création de 12 000 ha de plantations en *teck* et *gmelina* ainsi que de 1 000 ha de plantations en *cassia siamea*, essence de bois de feu à croissance rapide couramment utilisée en Côte d'Ivoire.

La sous-composante appuiera la SODEFOR dans la création d'un total de 20 000 hectares de forêts de production, dont 17 000 ha de plantations de bois d'œuvre avec des espèces de *teck* et de *gmelina* et 3 000 ha de plantations de bois de feu avec l'essence *acasia siamea*, une espèce de bois de feu à croissance rapide couramment utilisée dans Côte d'Ivoire. Le tableau ci-dessous indique le nombre total de plantations forestières à établir dans les FC C4 ciblés :

La création de forêts de production dans les zones fortement dégradées des Forêts Classées de catégorie 4 sera appuyée par les activités préparatoires suivantes : (a) étude pédologique pour vérifier la qualité des sols et identifier, étudier et cartographier les sites potentiels de plantation ; (b) travaux de démarcation et de signalisation sur le terrain pour délimiter les zones réservées pour l'établissement de plantations ; et (c) développement de pépinières communautaires pour la production des essences retenues.

La SODEFOR développera des itinéraires techniques pour l'installation et la gestion durable des plantations. La sous-composante financera les travaux de mise en place des plantations et des pare-feux manuels, boisés, ou mécanisés contre les feux de brousse potentiels (facteur de déforestation et de dégradation des forêts) qui seront étroitement surveillés tout au long des quatre premières années de croissance, au cours desquelles les nouvelles plantations sont les plus vulnérables aux feux de brousse de saison sèche.

Les travaux de plantation seront effectués manuellement de manière participative et inclusive avec les communautés locales, ou mécaniquement sur les endroits difficiles. Les communautés locales seront incitées par un mécanisme de paiement au résultat pour encourager leur

participation active aux travaux de plantation, notamment : la production de plants prioritairement par les femmes, le transport des plants vers les sites de plantation, l'entretien des plantations et des pare-feux, élimination des mauvaises herbes et surveillance générale des plantations. Jusqu'à présent, la mise en œuvre dans le cadre du PIF-1 a connu un fort succès avec la signature de plus de 240 contrats de reboisement basés sur les performances, touchant plus de 500 bénéficiaires, dont environ 42% sont des femmes.

Des contrats de services environnementaux basés sur la performance seront conclus entre les agriculteurs et la SODEFOR. Le FIP-2 veillera à ce que ces contrats soient signés à la fois par les hommes et les femmes, comme cela a été fait dans le cadre du PIF-1.

Les paiements seront déclenchés par : (i) le nombre de plants produits ; (ii) le niveau de préparation du terrain ; (iii) le nombre de plants transportés vers les sites de plantation ; (iv) le nombre de plants mis en terre et le taux de réussite (plants bien établis sur une période donnée) ; et (v) l'entretien périodique et efficace des plantations pendant quatre ans. La vérification des performances sera effectuée par des unités décentralisées de la SODEFOR ainsi que par des vérificateurs indépendants, et rapportée au siège de la SODEFOR avant le transfert de paiement mobile via MTN. Il est prévu que grâce à ce système basé sur la performance, 4,000 emplois seront créés sur la base d'une moyenne de 5 ha de surface de reboisement par agriculteur, soit 20 000 ha de FC dégradées seront reboisés à travers la sous-composante.

Le manuel basé sur la performance établi pour le PIF-1 a été révisé pour soutenir la mise en œuvre de cette sous-composante.

La sous-composante financera également : (i) l'acquisition d'équipements de patrouille, y compris des véhicules, des motos, pour renforcer la capacité des centres de gestion décentralisés de la SODEFOR des GF ciblés pour une surveillance efficace des plantations ; et, (ii) les frais de fonctionnement pour le suivi et la surveillance des plantations forestières.

Sous-composante 4.2: promotion du partenariat avec les associations de femmes et le secteur privé local pour la gestion durable des forêts (15 USD millions)

L'objectif de cette sous-composante est de renforcer la participation des femmes et du secteur privé local à la gestion durable des forêts.

Participation des femmes à la gestion forestière : Afin de réhabiliter les GF dégradées en zone de savane, la SODEFOR promeut le partenariat avec des associations dirigées par des femmes. Les associations se voient attribuer des blocs de zones GF dégradées où elles sont autorisées à cultiver en mettant en œuvre l'agroforesterie basée sur la taungya. Le système taungya consiste en des cultures intercalaires, c'est-à-dire en plantant des cultures agricoles telles que le maïs, l'arachide, le manioc, l'igname, le soja entrecoupées de plantations forestières, et a été mis en œuvre avec succès dans le cadre du FIP-1.

La SODEFOR fournit les plants forestiers aux associations pour leur mise en terre et leur entretien pendant les quatre premières années de leur cycle de vie, lorsqu'elles sont sensibles aux feux de brousse de saison sèche. Au bout de quatre ans, alors que les premiers blocs plantés se développent et prennent progressivement le contrôle des terres, des concessions supplémentaires sont accordées aux associations dans d'autres zones des forêts dégradées.

La SODEFOR fournit les plants d'arbres et le renforcement des capacités dans la méthode taungya et les Associations ont la responsabilité de la plantation et de l'entretien des arbres. Les

produits ligneux issus de l'élagage des plantations appartiennent aux associations utilisables pour le bois de feu. Cette approche gagnant-gagnant pour la SODEFOR et les communautés fournit de la main-d'œuvre à la SODEFOR d'une part, et d'autre part, assure la sécurité d'utilisation des terres aux communautés en plus de la sécurité alimentaire et de l'amélioration des moyens de subsistance grâce à la vente de bois taillé et à la vente de produits agricoles dérivés du système taungya.

Un exemple en cours est un partenariat entre la SODEFOR et une association de femmes bien organisée (Malébi) qui réhabilite et gère une FC C4 (Ahua, 4 652 hectares) située à Dimbokro, dans la région du centre. Le FIP-1 appuie cette association à travers la SODEFOR avec : (i) la fourniture de plants d'arbres, (ii) le renforcement des capacités en méthode taungya, (iii) la mise en place de forages pour faciliter l'accès à l'eau à proximité de la FC pour arroser leur taungya parcelles; et (iv), les moyens de transport (tricycles et leur entretien) pour accéder à la FC et aux marchés. Par ailleurs, dans le cadre du FIP-1, la SODEFOR a prolongé l'engagement contractuel de Malébi à 15 ans compte tenu de la bonne gestion de la FC par l'Association.

La sous-composante travaillera avec la SODEFOR pour établir des accords de partenariat supplémentaires avec les femmes pour la gestion des FC C4 de Loho, Pyerrhé et Kobo. Le projet soutiendra également le renforcement des capacités à taungya, fournira aux femmes des plants d'arbres, des kits d'intrants agricoles, la mise en place de forages et de points d'eau, des moyens de transport et une assistance technique aux associations de femmes pour le développement de pépinières, la plantation et l'entretien des arbres.

Les femmes ciblées ont également manifesté leur intérêt pour le développement d'activités d'élevage dans le cadre de leur programme agricole basé sur la taungya. La sous-composante fournira donc de petites subventions aux associations de femmes pour le développement et la mise en œuvre de micro-projets d'élevage afin d'améliorer davantage l'accès des femmes aux revenus grâce à la vente de leurs récoltes agricoles et des produits animaux, ainsi que pour améliorer la sécurité alimentaire.

Care International soutiendra cette activité dans le cadre de l'accord avec l'UIAP pour la mise en œuvre des AGR du projet.

Composante 5 : Administration, coordination et sauvegarde du projet (11 millions de dollars US)

L'objectif de cette composante est de soutenir l'administration quotidienne globale du projet afin de s'assurer que le suivi et l'évaluation (S&E) sont effectués régulièrement et qu'il y a une boucle de rétroaction des résultats pour informer la prise de décision sur la mise en œuvre du projet. Cette composante est mise en œuvre par le biais des deux sous-composantes suivantes.

Sous-composante 5.1 : Administration et coordination (9 millions de dollars US)

La sous-composante soutiendra la coordination générale des activités du projet qui sera assurée par l'UIAP pour les projets de gestion de l'environnement et des ressources naturelles financés par la Banque mondiale, établi par le Ministre de l'Environnement et du Développement Durable (MINEDD) en 2020 et doté du personnel suivant : (a) un coordinateur général UIAP, (b) un coordinateur technique FIP, (c) des spécialistes de la gestion financière (FM), (d) des spécialistes de la passation de marchés, (e) des spécialistes du suivi et de l'évaluation, (f) des spécialistes des sauvegardes, et (g) des spécialistes de la communication et de l'engagement des parties

prenantes. L'UIAP sera étayé par une Unité de Développement Communautaire avec des Agents de Développement Communautaire Locaux décentralisés basés au niveau des villages pour soutenir la mise en œuvre de l'agroforesterie en appui aux centres de gestion décentralisée du GF de SODEFOR à San-Pédro pour les Rapides Grah et la Haute-Dodo et à Guiglo pour Scio.

Sous-composante 5.2 : Soutenir le renforcement des capacités nationales en matière de sauvegardes environnementales et sociales de la Banque mondiale (2 millions de dollars US)

L'objectif de cette sous-composante est d'améliorer les systèmes du pays pour l'adoption et la mise en œuvre des instruments du CES de la Banque mondiale. La sous-composante financera les services d'une société internationale de sauvegarde ayant l'expérience et la connaissance du CES de la Banque mondiale pour renforcer la capacité nationale en matière de sauvegarde, y compris le soutien à l'UIAP pour la mise en œuvre des instruments de sauvegarde du projet. Le cabinet entreprendra (a) une évaluation des capacités et des besoins de toutes les parties prenantes clés afin de déterminer quelles capacités existent déjà et où une formation supplémentaire est nécessaire ; (b) le développement et la mise en œuvre d'un plan de formation CES ; et (c) un soutien au renforcement des capacités des institutions nationales, en particulier l'ANDE, la SODEFOR, l'OIPR, le CCC, ainsi que d'autres entités ministérielles ou agences chargées de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale. Cela comprendra une assistance technique pour l'élaboration des termes de référence (TdR) environnementaux et sociaux, des instruments de sauvegarde environnementale et sociale, des études environnementales et sociales (c'est-à-dire des évaluations d'impact environnemental et social), et des ateliers ou forums sur le contenu et la procédure du CES.

C. Principaux risques liés à la main d'œuvre

Les risques auxquels la main d'œuvre est exposée en lien avec les composantes et les activités du projet sont résumés dans le tableau 7 ci-dessous :

Tableau 7. Principaux risques liés à la main d'œuvre

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
Toutes les composantes	Activité lié à la gestion du projet	Déplacement en voiture, activité de terrain , réunion	Risque SST génériques (risques physiques, accidents de voiture, risques incendies, inondations, séismes etc.) et risques de contamination à la COVID-19 en milieu du travail	Respect de la législation COVID nationale Achat d'équipement de sécurité pour les visites de chantier Formation sur les mesures de sécurité sur les chantiers Installation d'extincteur dans les bureaux Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
Toute les composantes	Embauche de travailleur	Différents type de travaux	Pas d'engagement contractuel Pas de protection santé-sécurité Travail interdit aux enfants / dangereuse / forcé Abuse, violence, maltraitance contre enfants travailleurs qui ont l'âge minimum d'emploi	Contrôle des travailleurs Dépote des contrat numérisé dans le SYNGRES Supervision des travaux en lien avec les aspects saté sécurité Sensibilisation, politique de protection de l'enfance de chaque organisation qui engage des jeunes sous l'âge de 18 ans Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS, violence contre les enfants, le travail interdit aux enfants Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
				Signature du Code de conduite Application de la procédures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ
Elaboration des Plans d'Aménagement Participatif des FC	Mise en place de comités locaux dans les zones cibles du projet pour la cogestion des FC (CLCG) avec la SODEFOR	Identification des membres Tenue de rencontres	Les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les risque d'exploitation et d'abus sexuel et d'harcèlement sexuel EAS/HS etc.	Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS, violence contre les enfants, le travail interdit aux enfants Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Matérialisation des limites des FC de manière participative et inclusive avec CLCG	Plantation d'arbres et de bornes	Les incidents ou accidents sur les chantiers, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS), les plaintes récurrentes liées au non respect des limites des forêts, etc.	Sensibilisation et formation des travailleurs avant le démarrage des travaux Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS Prioriser la main d'œuvre locale Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
	Cartographie et inventaire des superficies dégradées des FC	Réalisation des travaux d'inventaire (mesure des circonférences des arbres, dénombrement des arbres,...	Les incidents ou accidents sur les chantiers, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, EAS/HS	Sensibilisation et formation des travailleurs avant le démarrage des travaux Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS Prioriser la main d'œuvre locale Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Enquêtes socio-économiques	Réalisation d'enquêtes auprès des populations	Mauvaise perception de l'enquête	Sensibilisation des populations Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Elaboration de plans d'aménagement participatifs des FC	Tenue de séances de travail	Les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS etc.	Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS, violence contre les enfants, le travail interdit aux enfants Application de la procédures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
Mise en oeuvre de l'agroforesterie-cacao dans les FC de catégories 2 et 3	Création de pépinières communautaires au profit des femmes pour la production de plants forestiers qui seront introduit dans les plantations de cacao	Identification et organisation des femmes Mise en terre des semences, arrosage des plantules, traitements chimiques et entretien	Pollution des sols par les pesticides, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, intoxications par les pesticides, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS et Violences Contre les Enfants (VCE), les plaintes récurrentes à l'inactivité de certains membres du groupe, etc.	Renforcement des capacités organisationnelles des associations de femmes Sensibilisation et utilisation d'équipement de protection individuelle pour réduire l'exposition professionnelle, de procédure de manipulation sûres pour éviter les déversements des pesticides; Sensibilisations concernant les taches dangereuse pour enfant Elaboration de code de bonnes conduite par les contractants ou promoteurs (voir canevas en annexe) Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Formation/encadrement des cacaoculteurs pour l'introduction d'espèces forestières dans leurs parcelles	Selection des personnes et formation	Faible adhésion des producteurs, L'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS), etc.	Renforcement de la sensibilisation Elaboration de code de bonnes conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et les EAS/HS, violence contre les enfants, le travail interdit aux enfants, la sante et securite au travail et le travail /

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
				taches considere comme dangereux aux enfants. Application de la procedures de protection de l'enfance qui implque aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Introduction de plants forestiers dans des plantations de cacao	Réalisation de planting	Faible adhésion des producteurs Les incidents ou accidents sur les chantiers, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS	Renforcement de la sensibilisation Sensibilisation[, signalisation,] et formation des travailleurs, y compris sur le travail / taches considere comme dangereux aux enfants, avant le démarrage des travaux Mise à disposition de code de bonnes conduite par la SODEFOR contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et les EAS/HS Code de bonnes conduite contenant le travail interdit aux enfants Application de la procedures de protection de l'enfance qui implque aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
				Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MPG pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Traitement phytosanitaire permettant aux plantations de reprendre	Traitement phytosanitaire	Pollution des sols par les pesticides, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, intoxications par les pesticides, récurrentes	Sensibilisation et utilisation d'équipement de protection individuelle pour réduire l'exposition professionnelle, de procédure de manipulation sûres pour éviter les déversements des pesticides. Sensibilisation et formation surtout concernant les taches considere comme dangereux aux enfants Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MPG pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
Restauration des moyens de subsistance des producteurs agricolesriverains des FC de catégories 2	Evaluer les opportunités commerciales de potentielles AGR	Réalisation d'études techniques, économiques et environnementales	Surexploitation des employés, les EAS/HS les plaintes récurrentes, etc.	Promouvoir l'inclusion sociale Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS et VCE et le travail interdit aux enfants Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MPG pour les plaintes sensibles

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
				Signature du Code de conduite
	Identification d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) pour les commuanutés	Consultation des communautés pour l'identification des AGR	Discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS	Respect du code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et EAS/HS et le travail interdit aux enfants Application de la procedures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
Capacité de surveillance de l'OIPR	Surveillance des aires protégées Sensibilisation des populations riveraines	Réalisation de travaux de restauration de pistes d'accès très dégradées Réhabilitation des bases-vie dégradées des éco-gardes Sensibilisation des populations	Les incidents ou accident sur les chantiers, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS	Sensibilisation, [signalisation,] et utilisation d'équipement de protection individuelle pour réduire l'exposition professionnelle aux risques d'accidents, Sensibilisation sur le travail interdit / taches considerés comme dangereux aux enfants Elaboration de code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG Application de la procedures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
Amélioration des moyens de subsistance des communautés riveraines	Conception des Activités alternatives Génératrices de Revenus (AGR) au profit des communautés riveraines	Consultation des communautés pour l'identification des AGR	Discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS	Respect du code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et EAS/HS, violence contre les enfants, le travail interdit aux enfants Application de la procédures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Mise œuvre des (AGR)	Réalisation de : (i) la culture de légumes biologiques ; (ii) la production de riz biologique ; (iii) l'élevage; (iv) la pisciculture et l'aquaculture, (v) l'apiculture; (vi) le maraichage et (vii) la production de plants pour le reboisement et l'agroforesterie communautaires	Pollution des sols par les pesticides, de l'air des cours et plans d'eau, maladies, intoxications par les pesticides, les incidents ou accident sur les chantiers, les conflits de cohabitation liés à la pression foncière, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS et Violences Contre les Enfants (VCE), les plaintes récurrentes, etc.	Sensibilisation[, signalisation,] et utilisation d'équipement de protection individuelle pour réduire l'exposition professionnelle, de procédure de manipulation sûres pour éviter les déversements des pesticides; Sensibilisation sur le travail interdit / tâches considérés comme dangereux aux enfants Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS, et VCE et le travail interdit aux enfants Application de la procédures de protection de l'enfance qui implique

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
				aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
Création et gestion durable de forêts de production / paiements basés sur la performance	Développement de plantations forestières gérées de manière durable	Délimitation des zones à Haute Valeur de Conservation (HCV) / High Carbon Stock (HCS)	Les incidents ou accidents sur les chantiers, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS les plaintes récurrentes liées au non respect des limites des forêts, etc.	Sensibilisation et formation des travailleurs avant le démarrage des travaux, y compris sur le travail interdit / tâches considérées comme dangereux aux enfants Mise à disposition de code de bonnes conduite par la SODEFOR contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et EAS/HS Application de la procédures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Inventaire détaillé de la biodiversité	Réalisation des travaux d'inventaire (mesure des circonférences des arbres,	Les incidents ou accidents sur les chantiers, les discriminations basées sur le	Sensibilisation et formation des travailleurs avant le démarrage des travaux

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
		dénombrement des arbres...)	genre, l'exclusion des personnes vulnérables, EAS/HS), etc.	Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
	Mise en place de mesures de conservation et de restauration	Enrichissement ou régénération naturelle	Les incidents ou accidents sur les chantiers, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion des personnes vulnérables, EAS/HS, , etc.	Sensibilisation et formation des travailleurs avant le démarrage des travaux Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS, le travail interdit aux enfants Application de la procédures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
Promotion de concessions forestières sous gestion durable	Concessions aux associations communautaires et à l'industrie du bois.	Mise en place et entretien des plantations forestières	Les incidents ou accidents sur les chantiers, l'afflux de la main d'œuvre, les discriminations basées sur le genre, l'exclusion	Sensibilisation[, signalisation,] et formation des travailleurs avant le démarrage des travaux, y compris sensibilisation sur le travail interdit

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
			des personnes vulnérables, le EAS/HS), etc.	/ taches considérés comme dangereux aux enfants Code de bonnes conduite contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations et l'EAS/HS Prioriser la main d'œuvre locale intégrant les femmes Application de la procédures de protection de l'enfance qui implique aussi les travailleurs sociaux de MFFE, MEPS et la SDLTEDJ Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MGP pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
Gestion et S&E du projet	Suivi des activités du projets	Missions terrain de suivi-évaluation	Les incidents ou accidents sur les chantiers Maladies professionnelles	Sensibilisation[, signalisation,] et formation des travailleurs avant le départ en mission, y compris sur e suivié et identification du travail des enfant interdit Utilisation d'équipement de protection individuelle pour réduire l'exposition professionnelle Respect des règles de sécurité lors des missions Renforcement des conditions de travail, y compris les conditions qui s'applique spécifiquement aux moins de 18 ans.

Composantes/Sous-composantes	Activités planifiées	Travail à réaliser par les travailleurs	Principaux risques liés à la main d'oeuvre	Mesures de mitigation
				Composante du MPG pour les plaintes liées au travail Composante du MPG pour les plaintes sensibles Signature du Code de conduite
Observation indépendante	Suivi indépendant de la mise en œuvre de plusieurs aspects du projet	Tenue de rencontres Missions terrain de collecte de données	Les incidents ou accidents sur les chantiers les discriminations basées sur le genre Conflits de leadership entre les fédérations d'ONG	Sensibilisation et formation des travailleurs avant le départ en mission, y compris sur le suivi et l'identification du travail des enfants interdit Utilisation d'équipement de protection individuelle pour réduire l'exposition professionnelle Code de bonnes conduites contenant des dispositions pour prévenir les discriminations et l'EAS/HS Encadrement rigoureux des activités d'observation par des règles préétablies
Renforcement des capacités nationales dans le domaine des sauvegardes environnementales et sociales de la BM	Identifications des acteurs Formation Mise en place d'un réseau	Formation Mise en place d'un réseau des acteurs formés	L'exclusion des personnes vulnérables, les EAS/HS, etc.	Code de bonnes conduites contenant des dispositions pour prévenir les discriminations et l'EAS/HS et le travail interdit aux enfants

Pour ce qui concerne particulièrement l'UIAP et les structures/organes d'exécution du projet, les mauvaises conditions de travail telles que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et/ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité. Ces risques seront évalués et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées pour être exécutées aux activités consignées dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social du FIP-2 y compris les travailleurs de l'UIAP.

De manière à documenter le Processus de gestion de la main d'œuvre de chacune des organisations qui sera impliqué dans le projet. certains modules du système de gestion environnementale et sociale seront utilisés par l'ensemble des organisations.

Toutes les organisations qui sont impliquées dans la mise en œuvre du projet devront utiliser le Système numérique de gestion de risques environnementaux et sociaux (SYNGRES) pour faire les déclarations de leurs employés, Et pour démontrer que les procédures de gestion définies dans ce plan sont respectées

Le SYNGRES permet entre autres des actions suivantes

- Enregistrement des employés
- Vérification de l'âge
- détermination de leur statut d'emploi
- poste occupé
- Site de travail de l'employé
- Liste des tâches dangereuses, interdit aux enfants de moins de 18 ans
- téléversement de leur contrat de travail
- enregistrement des permis, autorisations, certification obtenu par l'employé et qui sont nécessaires pour ses fonctions
- Équipement de protection individuelle qui lui ont été remis
- Déclaration d'accident de travail
- Gestion des formations en santé-sécurité et délivrance d'attestation

IX. Gestion des contractants et prestataires

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, règlements intérieurs appliqués par les communautés des localités d'intervention, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre par tous (en français, langues locales et autres langues pour les migrants) seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi ou d'engagement. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque personne engagé employé en même temps que la signature de contrat de prestation. Les agences d'exécution veilleront à l'implémentation de ces mesures relatives à la gestion des contractants et prestataires.

Les agriculteurs qu'exploitent des parcelles dans les FC seront considérés comme des travailleurs communautaires et seront soumises à la signature des codes de conduites. Des séances de formations et de rafraichissement sur l'EAS/HS et le travail interdit aux enfants seront régulièrement prévues.

La SODEFOR et le concessionnaire(s) privé(s) de la FC veilleront à ce que la mise en œuvre des conditions de santé et sécurité au travail, y compris ce qui concerne la gestion de pesticides et le travail interdit aux enfant, soient respectés dans les parcelles.

A. Conditions de recrutement

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances, de non-discrimination, de prise de mesures appropriées de protection et d'assistance aux groupes vulnérables et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Côte d'Ivoire a régulièrement ratifiée et les paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnementale et Sociale (CES) de la Banque mondiale.

Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

B. Traitement salarial et avantages sociaux

Les travailleurs du projet et des partenaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives, de congé annuel et de congé

maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Les employés sont libres d'effectuer des heures supplémentaires avec une limite de 12 heures par jour et un maximum de 6 jours consécutifs par semaine, à la demande de l'employeur et rémunérés en fonction du nombre d'heures supplémentaires. Les taux sont calculés à la hausse selon des tranches d'heures.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement conformément aux dispositions du décret n° 96-200 du 7 mars 1996, relatif à la durée du préavis de rupture du contrat de travail (8 jours à 4 mois pour les travailleurs payés à l'heure suivant l'ancienneté dans l'entreprise, 1 à 4 mois pour les travailleurs payés au mois) et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.

Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du programme soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Conformément au paragraphe 10 de la NES 2, toutes ces informations seront mis à la disposition du travailleur au début de la relation de travail de sorte que si elles ne sont pas appliquées convenablement il puisse saisir le comité de gestion de plaintes qui sera mis en place à cet effet.

C. Dispositions pour lutter contre le travail interdit aux enfants chez les contractants et prestataires

Le recrutement, gestion, suivi et control des contractant et prestataires encouragera l'inclusion des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans les opportunités de travail décent en tant que stratégie clé pour réduire la vulnérabilité des enfants à être exposés au travail des enfants interdit.

Il sera communiqué clairement aux contractant et prestataires l'âge minimum des travailleurs ainsi que les conditions de travail pour chaque âge. Chaque contractant et prestataire aura a signer une code de conduite (annexe IV) qui vise a lutter contre le travail interdit aux enfants.

Il sera obligatoire pour les contractants et prestataires de :

- vérifier l'âge des travailleurs,
- d'établir une politique et code de bonne conduite et un pour la protection des enfants au travail,
- D'etablir un plan pour surveiller qu'aucun enfant de 14-16 (travail socialisant autorise) et de 16-18 ans (emploi) n'est impliqué dans le travail des enfants interdit
- D'établir une listes avec des informations d'identification, telles que le nom, l'âge pour les travailleurs de moins de 18 ans,
- D'etablir une liste qui définit les tâches interdites aux enfants de moins de 18 ans,
- De nommer une personne au sein de l'organisation du contractant/prestataire responsable de surveiller les conditions de travail

- D'établir une politique et un plan de santé et de sécurité au travail qui définir les modalités de remplacement d'un travailleur malade ou blessé qui assure que les enfants ne remplacent pas des adultes pour des tâches dangereuses.
- enregistrer et de signaler tous les cas suspects de travail des enfants interdit.

Personnes vulnérables

Le FIP-2 prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGMO, etc.).

L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du programme sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies dans les Plans de gestion environnementale et sociale (PGES), dans les Plans de réinstallation (PR), et dans les Plans de restauration de moyens de subsistance qui seront préparés lors de l'exécution du FIP-2 et exécutées de façon participative avec les personnes vulnérables pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

Conformité aux dispositions juridiques et aux directives du présent PGMO

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

Le FIP-2 ne cherchera pas à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Il n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum pour engager les enfants dans du travail socialisant sera de 14 ans, en conformité avec l'Arrêté n° 2017-016 MPES/CAB du 2 juin 2017 déterminant la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans et pour l'admission à un emploi, en conformité avec l'Arrêté n°2017-017 /cab du 02 juin 2017 détermine la liste des tâches dangereux interdites aux enfants. Ces âges minimums dans le cadre du FIP-2 seront respectés conformément aux dispositions préconisées dans le présent

document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, telle que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de traite ne sera employée sur le projet. Les cas de traite, travail forcé d'un enfant seront gérés comme détaillé dans la procédure de protection de l'enfance (Annexe VI)

Les prestataires élaboreront en début d'année un planning de formations vu les différents risques de travail. Ces formations porteront obligatoirement sur les conditions de travail de jeunes travailleurs. Le plan de formation comprendra une matrice avec les fréquences des sessions, les travailleurs qui doivent y assister et les personnes responsables pour donner la formation. A cette fin, le prestataire développera un plan de gestion d'hygiène et de sécurité du projet qui comprendra aussi un plan qui décrivent les tâches qui (sur le lieu de travail) pourraient nuire à la santé d'un enfant et qui, par conséquent, doivent être exclues pour chaque enfant de moins de 18 ans.

X. Travailleurs communautaires

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

Dans la phase 1 du PIF, les travailleurs communautaires ont été sélectionnés sur la base de leur appartenance à des associations communautaires. Chaque travailleur bénéficie d'un contrat temporaire dont la durée est liée à celle de la prestation offerte.

Une autre catégorie de travailleurs communautaires sont les agriculteurs qu'exploitent des parcelles dans les FC. Les agriculteurs ne sont pas payés mais travaillent pour un bénéfice individuel dérivé de leur parcelle. Ils seront soumis aux conditions ci-dessous et auront accès à la composante du MGP de plaintes liées au travail.

L'UIAP en lien avec les structures/organes et les groupes communautaires de mise en œuvre du projet déterminera :

- clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail pour ceux intervenant dans le cadre de « contrat/protocole de collaboration ». Le document stipulant ces conditions fera partie des documents spécifiques d'application des directives et dispositions du présent document ;
- s'il existe un risque de travail interdit aux enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire (constatés dans le cadre du suivi-évaluation des activités ou en cas de dénonciation). Si des cas de travail interdit aux enfants ou de travail forcé sont détectés, le gestionnaire du projet prendra les mesures appropriées pour y remédier ;
- les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet.

Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera au besoin actualisé par l'UIAP en lien avec les structures/organes et les groupes communautaires de mise en œuvre du projet au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque. Il évaluera les risques et les effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions qui concernent le secteur d'activité du projet.

Par ailleurs, ce plan déterminera les risques de travail interdit aux enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail interdit aux enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier, notamment, le cas échéant, une réparation en faveur de la victime.

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

Le suivi du présent plan de gestion de la main d'œuvre sera assuré par le Spécialiste sociale appuyée par l'observation indépendante de la société civile et les agences d'exécution. Un outil de collecte d'informations liés au SYNGRES comportant les aspects-clé de ce plan avec des indicateurs adaptés au contexte du terrain et de l'emploi sera utilisée pour collecter des informations auprès de travailleurs. Ces outils renseignés remonteront par la suite au Spécialiste qui lui établira un rapport sur l'état des conditions de travail des travailleurs à soumettre au bailleur et à l'équipe de coordination de l'UIAP pour des décisions à prendre en vue de la correction des écarts observés et relevés.

A. Dispositions pour lutter contre le travail interdit aux enfants parmi les travailleurs communautaires

L'UCP en lien avec les structures/organes de mise en œuvre du projet qui recruteront ces travailleurs communautaires veilleront à ce que

- Les structures/organes de mise en œuvre signe le code de conduite qui vise à lutter contre le travail interdit aux enfants.
- Une sensibilisation soit faite au niveau communautaire sur les conditions pour engager les enfants de 14-16 ans et de 16-18 ans dans du travail autorisé.
- Des procédures soient définies pour veiller à ce qu'aucun enfant de moins de 14 ans ne soit engagé comme travailleur communautaire.
- Des procédures visant à vérifier que tout engagement d'enfants de 14 ans et plus est volontaire et pour le groupe d'âge 14-16 remplit strictement les conditions d'engagement dans du travail léger et socialisant et pour tous les enfants de moins de 18 ans respecte les conditions de travail et n'implique pas les enfants dans du travail dangereux.
- Des procédures pour vérifier que tout engagement d'enfants de 14 à 16 ans et de 16 à 18 ans n'est pas en conflit avec la législation et les Arrêtés pour le travail autorisé et interdit aux enfants.
- Des procédures de signalement soient en place pour la retrait et remédiation de tout cas qui ne respecte pas les conditions pour engager les enfants dans du travail autorisé.

Après signalement, la procédure de protection de l'enfance (Annexe VI) sera suivie et aidera à déterminer, à l'aide des travailleurs sociaux et la justice (si nécessaire) les actions de remédiation à prendre pour chaque enfant.

XI. Travailleurs primaires

La mise en œuvre du projet pourrait engendrer des risques de travail interdit aux enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet veillera à l'identification des risques afin de mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet. Des clauses environnementales et sociales seront incorporées à cet effet dans leurs contrats. Des missions de suivi environnemental et social seront organisées chaque semestre pour évaluer la conformité des activités aux exigences des clauses. A ces missions de suivi, s'ajouteront celles des bureaux de contrôle sur les différents sites .

L'employeur est tenu contractuellement de par la Loi afférente en Côte d'Ivoire de prendre toutes les mesures utiles pour protéger la vie et la santé des travailleurs .

Celui-ci doit notamment aménager les installations et régler le milieu professionnel de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés ces travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires de mettre en place un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (30 salariés, temporaires et occasionnels compris).

Le Comité de santé et de sécurité au travail a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- procéder ou participer à des inspections de l'entreprise dans l'exercice de sa mission en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène la sécurité et les conditions de travail, notamment du respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, des outils, des installations, des appareils et des équipements de protection ;
- susciter toute initiative relative à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail et du temps de travail ;
- veiller et concourir à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou dans de nouveaux ateliers, au sujet des risques auxquels ils peuvent être exposés et des moyens de s'en protéger ;

- veiller à ce que toutes mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction, la formation et le perfectionnement du personnel, dans le domaine de la santé de la sécurité et des conditions de travail.

Le Comité de Santé et Sécurité au travail est composée, notamment du chef d'entreprise ou de son représentant et des représentants du personnel dans les conditions déterminées par décret (Art.42.2 du Code du travail 2015). Le Comité fonctionne comme une commission spécialisée du comité d'entreprise. Le Comité se réunit au moins 1 fois par trimestre (à l'initiative du président), auxquelles s'ajoutent les réunions à la suite d'accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; ou accident à caractère répétitif ou à la demande motivée de deux membres représentants du personnel. Les rapports des réunions sont transmis à l'inspection du travail et à l'UIAP.

XII. Mécanisme de gestion des plaintes

Le FIP-2 et le PDIC font partie du Programme cacao durable de la Côte d'Ivoire et, dans quelques cas, partagent les mêmes zone d'intervention.

Le FIP-2 et le PDIC partageront une plateforme web collaborative de type « Plateforme de service », dénommée Système numérisque de gestion de risques environnementaux et sociaux (SYNGRES) qui permettra de documenter la totalité des actions menées en matière de gestion environnementale et sociale et de développer une cartographie interactive liée aux différentes activités du projet. Les outils de gestion contiendront un module pour le suivi de la gestion des plaintes.

A. Plaintes liées au travail

Généralités

Les situations contentieuses qui peuvent naître des relations de travail seront gérées par la composante du mécanisme proposé dans ce chapitre. Il est applicable aux travailleurs directs de l'UIAP, ainsi qu'aux travailleurs contractuels du FIP-2.

La composante liée au travail du mécanisme de gestion de plaintes (MGP) leur permettra de faire valoir leurs diverses préoccupations d'ordre professionnel, de déposer leurs plaintes et facilitera la résolution de tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien de leurs tâches.

Les travailleurs seront informés de leurs droits et obligations, de même que de la composante travail du MGP et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé, lors des séances de négociation des contrats.

Dans les cas des travailleurs contractuels, l'entreprise devra jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Elle est tenue de communiquer à l'UIAP toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

La composante liée au travail du MGP sera décrit dans le cadre des formations d'initiation du personnel qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet.

Ces formations permettront de présenter :

- les personnes ou postes responsables pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes liées au travail ;
- les différentes étapes de la procédure ;
- les délais indicatifs pour répondre aux différentes plaintes ; etc.

Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d'œuvre

Les plaintes potentielles dans le cadre du projet se déclinent en deux (2) catégories notifiées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 8. Catégories types et exemples de plaintes potentielles liées au travail dans le cadre du FIP-2

CATÉGORIE	EXEMPLES
Plaintes liées au travail	• Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs • Plaintes liées à la discrimination ; • Non-respect des conditions de travail (salaire accordé, protection sociale, entre autre) • Non respect de la santé et de la sécurité au travail • Représailles à l'encontre des travailleurs

Principes de prévention des plaintes

Pour la prévention des plaintes liées au travail dans le cadre du projet, les principes suivants seront assurés par l'UIAP :

- mettre en œuvre le projet conformément aux dispositions et mesures prévues dans le présent document;
- assurer une campagne d'information et de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre des PGMO;
- assurer des inspections/ contrôles/ audits réguliers de la mise en œuvre de dispositions et mesures et prendre des mesures anticipatoires afin d'éviter ou minimiser les plaintes.

Ces principes seront strictement appliqués par l'UIAP conjointement avec les entreprises afin minimiser les plaintes dans le cadre du projet.

Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes

Organes de gestion des plaintes

- **Niveau 1** : En première instance, les plaintes seront traitées par un **Comité de gestion de plaintes de liées au travail, et à la sécurité et l'hygiène des travailleurs de 1ère instance** composée du Spécialiste social du projet et d'un représentant des travailleurs.
 - Réception : Les plaintes peuvent être reçues, entre autres, par le spécialiste social de l'UIAP, par la personne désignée pour recevoir les plaintes au sein des entreprises avec des travailleurs contractuels, ou être déposées dans les boîtes de réception de plaintes chez les entreprises le cas échéant. Les plaintes anonymes sont admissibles.
 - Le tri : L'ensemble des réclamations seront transmises et triées par le Spécialiste social du projet.
 - L'examen de recevabilité est la responsabilité du Spécialiste social du projet, dans la mesure où toutes les informations utiles sont inscrites sur le registre de plainte, qu'elles sont compréhensibles et concernent le projet.
- **Niveau 2** : En deuxième instance, le **Comité de médiation** sera responsable de résoudre les plaintes. Le Comité de médiation est composé d'un représentant de l'entreprise (gérant, par exemple), un représentant du Ministère du Travail ou une autre instance pertinente, et un représentant des travailleurs.
 - Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 1, la plainte sera transférée au niveau du Comité de médiation présidée par l'autorité administrative compétente qui l'examine avec les autres membres de cette instance.
 - Le spécialiste en Développement social de l'UIAP fera office du secrétariat du Comité de médiation.

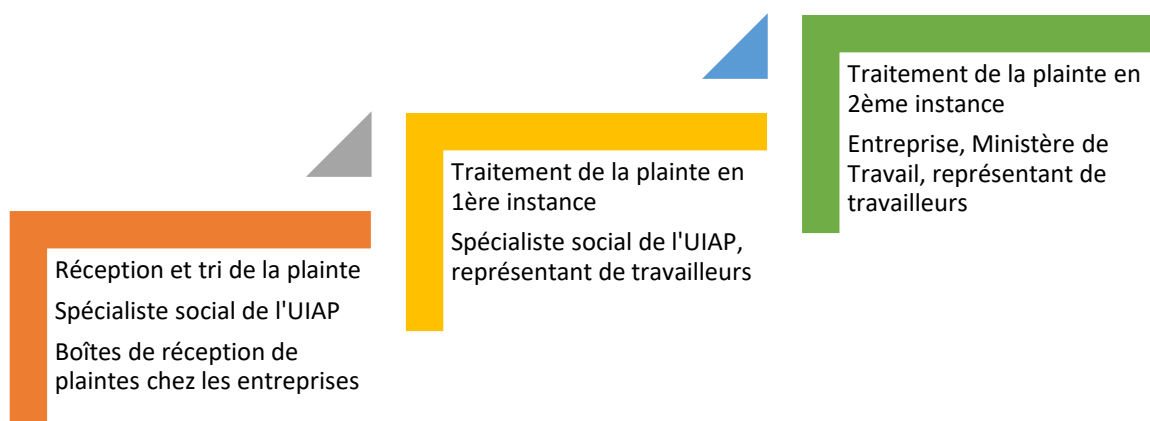


Figure 2. Structure du MGP des plaintes liées au travail

La procédure de gestion des griefs du FIP-2 comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

Pour que le système de gestion des plaintes fonctionne correctement, les plaintes doivent impérativement être traitées dans des délais déterminés et courts. Le Tableau 7 ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes.

Tableau 9. Délais pour le traitement de plaintes liées au travail

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (jr.)
Enregistrement et examen préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	Spécialiste social Entreprise	1
Tri des plaintes	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	Spécialiste social Entreprise	1
Accusé de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	Spécialiste social Entreprise	1
Traitement Niveau 1	Séance avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	7
	Préparation et rédaction de la décision de 1 ^{ère} instance	Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	2
	Mise en place de la décision de 1 ^{ère} instance ⁹	Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	7
	Formulation d'une appelation	Plaignant	15 à partir de la notification de la résolution de 1 ^{ère} instance
Traitement Niveau 2	Séance avec le plaignant et le Comité de médiation de 2 ^{ème} instance	Comité de médiation	14

⁹ La décision peut impliquer la préparation d'un calendrier pour mettre en place la décision. Cela dépendra de chaque cas.

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (jr.)
	Délibération par le Comité de médiation	Comité de médiation	7
	Mise en place de la décision de la 2 ^{ème} instance	Comité de médiation	20
Suivi & clôture	Suivre la mise en place des décisions	Entreprise SS de l'UGP	60
	Clôturer le cas	Entreprise SS de l'UGP	Le temps nécessaire jusqu'à ce que les décisions aient été mises en place à satisfaction

Ces délais supposent un traitement linéaire (c'est-à-dire sans renvoi à une étape précédente). Les délais ne devront pas être dépassés, mais les échéances fixées pourront évidemment être devancées.

Mesures à prendre pour le traitement des plaintes

Une attention toute particulière sera donnée aux réclamations et plaintes provenant des personnes vulnérables¹⁰ et une assistance spéciale sera assurée par l'Entreprise de manière à que ces personnes puissent survenir à leurs vulnérabilités et limitations socioéconomiques.

Les recommandations conformément aux délais prescrits seront transmises au plaignant par l'entremise de l'entreprise. Si le plaignant accepte la recommandation, l'agent de l'entreprise responsable du traitement des plaintes demande au responsable de l'entreprise d'autoriser les correctifs proposés et veille à leur mise en œuvre dans les délais établis.

Dans la mise en œuvre des mesures correctives, l'agent de l'entreprise doit rencontrer le plaignant pour s'assurer que la situation a été rétablie à la satisfaction de toutes les parties. Au besoin, l'agent de l'entreprise fait un suivi régulier de la situation et consigne ses observations dans le dossier de plainte. Une fois que la solution convenue a été mise en œuvre, le plaignant signe le formulaire de fermeture de la plainte.

Le Spécialiste social de l'UIAP s'assurera que la plainte a été clôturée.

¹⁰ Individus ou groupes qui risquent davantage de souffrir des effets de la plainte et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à supporter les effets de la plainte et/ou la procédure de traitement de la plainte. A titre d'exemple, les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n°2).

Le suivi des réclamations est assuré directement par l'entreprise. L'UIAP veillera à l'amélioration du système de réception et de suivi des réclamations et des plaintes pour éviter à l'avance plusieurs problèmes.

Le suivi qui permet de suivre la gestion du mécanisme pour traiter et résoudre les plaintes comprend l'information suivante :

- nombre de plaintes reçues ;
- nombre de plaintes résolues par rapport au total ;
- nombre de plaintes non résolues ;
- nombre de plaintes reçues des personnes vulnérables ;
- pourcentage de respect de délai de réponse ;
- nombre de cas où les solutions ont donné lieu à des recours par les plaignants au niveau judiciaire ou administratif (préfet, sous-préfet, etc.) ;
- canal utilisé par le plaignant pour transmettre les plaintes :
 - en personne ;
 - téléphone ;
 - SMS/ texte ;
 - message électronique et/ou courrier.

La composante de plaintes liées au travail vise à privilégier les traitements à l'amiable des plaintes. Cependant, il ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours (judiciaire ou administratif) prévus par les dispositions réglementaires ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives. Toutes les parties prenantes du projet seront informées et sensibilisées sur le mécanisme afin d'y faciliter leur recours. Pour le recours aux autres voies (administrative et judiciaires), tous les frais seront à la charge des protagonistes et toutes les informations afférentes seront enregistrées dans le cadre du suivi du mécanisme.

B. Composante pour recevoir les plaintes du FIP-2 et du PDIC non liées au travail ni les plaintes sensibles

La gestion des plaintes dans le cadre d'un projet ayant des interactions avec de nombreuses parties prenantes est un pilier essentiellement à la réussite des activités et à l'atteinte des résultats escomptés. Les institutions de mise en place dans du REDD+, mécanisme préconisant la lutte contre la déforestation et la dégradation des forêts duquel le FIP-2 dépend. Le MGP ici présente reprend l'essentielle de ce qui a été mis en place dans le cadre du REDD+. Ledit mécanisme qui préconise le règlement à l'amiable sera utilisé dans le cadre du FIP-2 et ce pour l'ensemble des instruments de sauvegarde environnementale et sociale dont le présent PMPP. En effet, lors des consultations avec les parties prenantes, le règlement à l'amiable en passant par les présidents des femmes et des jeunes puis par le chef du village a été préconisé par les communautés locales.

L'objectif visé par le MGP est de gérer les plaintes/litiges liés à la mise en œuvre du FIP-2 et du PDIC, à travers un dispositif et des procédures dédiées. Le dispositif est fondé sur l'existant (parties prenantes coutumières, administratives, socio-économiques locales) et tient compte des liens géographiques, hiérarchiques et des usages. La procédure de gestion des plaintes est basée sur les pratiques existantes et privilégie le traitement à l'amiable. Dans le cas de plaintes sensibles, le FIP-2 suivra la procédure décrite dans le mécanisme ci-dessous. Cependant, les protagonistes ou plaignants ont la liberté de recourir aux instances juridiques ou à tout autre organe à tout moment ; il n'est pas nécessaire d'épuiser les procédures du MGP.

Ce mécanisme déjà utilisé dans le cadre des projets REDD+, a fait ressortir la nécessité d'améliorer le renforcement du fonctionnement des comités afin de faciliter leur travail quotidien et de s'assurer de la bonne gestion des plaintes. De plus, les documents de sauvegarde de la REDD+ ayant été élaborés pour répondre aux objectifs et exigences des politiques opérationnelles de la Banque mondiale et le FIP-2 et le PDIC étant préparés sous l'égide du nouveau cadre environnemental et sociale de la Banque mondiale, des adaptations au processus utilisés par le REDD+ s'imposent.

Dans le cadre du FIP-2/PDIC, l'extension des comités sera faite en deux phases à l'instar du PIF 1 : une première phase d'information et une autre qui permettra l'installation des comités.

Dispositif et organes du MGP

Le MGP devant s'adapter aux pratiques locales, la composition finale des organes fera l'objet d'accord avec les acteurs locaux sur la base des qualités de membres préétablies.

Tableau 10. Composition de base des organes du MGP

Membres des organes				
Comité villageois (à créer par Décision du Sous-préfet)	Comité traditionnel (à créer par Décision du Sous-préfet)	Comité sous-préfectoral (à créer par Décision du Sous-préfet)	Comité départemental (à créer par Arrêté du Préfet)	Comité régional (à créer par Arrêté du Préfet)
▪ Chef du village ▪ Chef de terre ▪ 2 notables ▪ Représentant du Comité Villageois de Gestion du Foncier Rural ▪ Représentant des femmes ▪ 1 Représentant des jeunes? ▪ 1 Représentant des communautés allochtones ▪ 1 représentante des communautés allochtones ▪ Membres (couche sociale) nommés par le Sous-préfet sous	▪ Chef de Canton (de Tribu ou Roi) - Président ▪ Membres (couche sociale) nommés par le Sous-préfet sous proposition du Président ▪ Membres renouvelés au 2/3 tous les 02 ans sauf le président ▪ Choix opéré par les entités elles-mêmes en interne et soumis au président pour être proposé au sous-préfet.	▪ Préfet de département (Président) ▪ Maire ou son représentant (chef-lieu) ▪ Directeurs départementaux des Ministères en Charge de l'Environnement, de l'Agriculture, des Eaux et Forêts, des Mines, Ressources animales et Halieutiques ▪ 01 représentant de l'assemblée de	▪ Préfet de département (Président) ▪ Directeurs départementaux des Ministères en Charge de l'Environnement, de l'Agriculture, des Eaux et Forêts, des Mines, Ressources animales et Halieutiques ▪ 01 représentant de l'assemblée de la Chambre Nationale des Rois et Chefs	▪ Préfet de Région (Président) ▪ Président du Conseil Régional ou son représentant ▪ Directeurs régionaux des Ministères en Charge de l'Environnement, de l'Agriculture, des Eaux et Forêts, des Mines, Ressources animales et Halieutiques ▪ 01 représentant du directoire de la CNRCT

Membres des organes				
Comité villageois (à créer par Décision du Sous-préfet)	Comité traditionnel (à créer par Décision du Sous-préfet)	Comité sous-préfectoral (à créer par Décision du Sous-préfet)	Comité départemental (à créer par Arrêté du Préfet)	Comité régional (à créer par Arrêté du Préfet)
proposition du Président après consultations avec chaque entité pour désigner leur représentant		la Chambre Nationale des Rois et Chefs Traditionnels (CNRCT) ▪ Représentants (02) du Comité Départemental de Veille et de Paix et du Comité de Gestion du Foncier ▪ 01 agent de la préfecture ▪ 01 représentant des ONGs	Traditionnels (CNRCT) ▪ Représentants (02) du Comité Départemental de Veille et de Paix et du Comité de Gestion du Foncier ▪ 01 agent de la préfecture ▪ 01 représentant des ONGs	▪ Représentants (02) du Comité Régional de Gestion du Foncier Rural et du Comité Régional de Veille et de Sensibilisation ▪ 01 agent de la préfecture ▪ 01 représentant des ONG

Missions de gestion des plaintes

Selon l'expérience vécue dans plusieurs projets il est probable que la grande majorité des plaintes individuelles aboutisse à un règlement très rapidement seulement avec l'intervention du projet qui s'assurera que les protagonistes liés à la plainte prennent les actions nécessaires à son règlement.

Le dispositif existant au niveau du module de gestion des plaintes du FIP-2 permet d'orienter le processus de gestion et de le documenter pour assurer une transparence.

Les missions assignées à chaque organe sont :

- Recevoir, enregistrer ou transcrire les plaintes au niveau du village ;
- Écouter les parties et recevoir leurs mémorandums en défense ;
- Apaiser les parties, initier les discussions et conduire la médiation ;
- Mener des vérifications et investigations nécessaires ;
- Négocier des solutions à l'amiable à la plainte ;
- Veiller à la mise en œuvre des résolutions et la clôture du dossier ;
- Élaborer et transmettre des rapports périodiques aux instances supérieures (y compris l'archivage de tout document) ;
- Conduire des activités de sensibilisation et de prévention de conflits.

En cas de non-résolution d'une plainte par un organe, la plainte est transmise à l'instance supérieure pour traitement.

Mise en œuvre du MPG dans la région de la NAWA dans le contexte du FIP-1

Dans le cadre du FIP-2, le mécanisme de gestion des plaintes a été déployé dans la région de la NAWA (une des régions également du FIP-2).

Dans le cadre de ce déploiement, les comités indiqués dans le tableau ci-dessous ont été formellement mis en place et leurs membres ont bénéficiés de formations sur le MGP de la REDD+ et les outils et instruments de gestion alternative des plaintes/litiges.

Le processus du déploiement a nécessité la tenue de missions préparatoires auprès des autorités administratives, coutumières et communautaires ainsi que des communautés afin d'échanger et de s'accorder sur les dispositions pratiques de mise en place et d'opérationnalisation du mécanisme dans la région (localités devant bénéficier de la mise en place d'un comité, qualité effective des membres devant composer les comités, principales dispositions d'opérationnalisation et mesures à prendre pour l'installation formelle des comités : agenda des cérémonies d'installation, rôles et responsabilités d'acteurs clés, etc.). Les comités ont par la suite été installés suivant les décisions arrêtés lors des missions préparatoires.

Tableau 11. Comités de MGP du mécanisme REDD+ installés dans la région de la NAWA

Comité départemental de Gestion des Plaintes	Comités Sous-Préfectoraux de Gestion des Plaintes	Comités villageois de Gestion des Plaintes
MEAGUI	OUPOYO	SARAKAGUI
		LIAGUI
		GNAMAGUI
		WALEBO
	MEAGUI	TOUADJI 1

Chaque comité est composé en moyenne de 10 membres dont 2 femmes.

Dans le cadre du FIP-2, la gestion des plaintes sera assurée par les comités locaux de cogestion des régions couvertes par ces organes.

Ces derniers seront munis de moyens de communication adéquat qui leur permettront minimalement de communiquer avec le responsable des plaintes de l'UIAP pour l'enregistrement des plaintes et le suivi de leur traitement.

Voies d'accès pour déposer une plainte

Les différentes voies d'accès possibles pour déposer une plainte sont les suivantes :

- Plainte en personnes avec un membre du comité du village ;
- Plaintes où les plaignant se fait représenter ;
- Courrier formel ;
- Boîte de plaintes anonymes ;
- Appel téléphonique à travers le numéro +225 0504899375 dédié à la réception des plaintes (aussi accessible pour les analphabètes);
- Envoi d'un sms (short message service) ou WhatsApp sur le numéro +225 0504899375 dédié à la réception des plaintes ;
- Courrier électronique sur l'adresse suivante uiap.pif.plaintes@gmail.com dédié à la réception des plaintes ;

- Contact via la plateforme en ligne du SYNGRES (adresse pas encore connu)

En plus de ses moyens, le SYNGRES sera développé pour enregistrer toutes les plaintes directement sur la plateforme. Les plaignants pourront enregistrer une plainte directement sur la plateforme et faire le suivi de son traitement.

Peu importe la porte d'entrée de la plainte (via un comité de façon verbale ou écrite, soit par téléphone, courriel ou autres ou par un appel directement à un agent du projet), toutes les plaintes seront enregistrées. Le MGP permettra également de faire des plaintes anonymes.

Le système gèrera le processus de suivi des plaintes et permettra de conserver l'ensemble des informations sur le traitement des plaintes. Le système sera disponible autant pour le FIP-2 que pour le PDIC. Le gestionnaire du système sera logé à UIAP qui est l'organisation avec le plus d'expérience dans la gestion des projets financés par la Banque mondiale

Mode opératoire du MGP

Le mode opératoire de gestion des plaintes suit les étapes chronologiques suivantes (hors plaintes sensibles, par exemple, celle liées aux SEA/HS) :

1. Réception et enregistrement de la plainte ;
2. Accusé de réception/Évaluation de l'admissibilité et assignation de la responsabilité (3 jours maximum) ;
3. Élaboration d'un programme de réponse (10 jours maximum) ;
 - Rejet de la plainte (quand la plainte n'a pas de lien direct ou indirect avec les activités du programme) ;
 - Évaluation complémentaire ;
 - Programme de gestion directe (médiation, conciliation, sensibilisation, mesures de dédommagement, formation) ;
4. Information et recherche d'accord avec le plaignant/protagonistes sur le programme de réponse ;
5. Mise en œuvre et suivi de l'accord de règlement ;
6. En cas d'échec, réexamen et nouvel accord (délai maximum de 1 mois) ;
7. Clôture, si la solution acceptée par le plaignant (par écrit ou empreinte d'un pouce) ou renvoi de la plainte à l'instance supérieure (ou une autre instance) si le plaignant n'est pas satisfait ou si le comité saisi n'a pas la compétence pour résoudre la plainte.

Il apparaît donc que le mode opératoire du MGP se fait en 7 étapes décrites ci-dessus. Ces étapes devraient permettre une résolution à l'amiable.

Dans certains cas, il est possible que la plainte soit liée à une l'agence d'exécution, un consultant, une entreprise, etc. Dans ce cas de figure, l'organisation fautive sera interpellée et devra s'assurer de régulariser la situation dans les délais impartis.

C. Prévention des plaintes et litiges

Les meilleures recommandations pour la mise en œuvre sans heurts du projet est la prévention des conflits et plaintes. En effet, au niveau préventif, il est nécessaire à partir des conflits potentiels

identifiés, de mettre en œuvre les mesures d'atténuation assez précocement dans le cadre de la mise en œuvre des activités, en utilisant une approche participative qui intègre toutes les catégories sociales potentiellement intéressées. C'est pourquoi il est particulièrement important de veiller à l'information et au processus de participation de toute la communauté, y compris les autorités coutumières et les personnes affectées par le projet.

D. Recours à la justice

Le recours à la justice et aux instances administratives est toujours possible pour les plaignants.

E. Rapportage

Toutes les plaintes reçues dans le cadre du MGP relatif au FIP-2 seront enregistrées dans un registre de traitement au niveau local à compter de la date de réception de la plainte (voir annexe 1), sauf les plaintes sensibles qui ne seront plus disponibles après référence. Les informations collectées seront par la suite saisies dans la plateforme web de gestion des plaintes. Cette opération permettra de documenter tout le processus de gestion des plaintes et de tirer les leçons nécessaires à travers des indicateurs générés à partir de la base de données ce qui permettra également de faire le suivi. Chaque plainte entrée dans le système recevra un numéro unique qui sera transmis au plaignant. La base de données permettra d'identifier les problèmes soumis le plus fréquemment et les zones géographiques d'où émanent le plus de plaintes, les résolutions appliquées, les suggestions ou meilleures pratiques, etc.

F. Archivage

Un système d'archivage électronique sera intégré au système de gestion des plaintes et l'archivage des documents physique sera mis place au sein de l'UIAP. Les documents physiques seront archivés au fur et mesure de leur réception Toutes les pièces justificatives des réunions qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution seront consignées dans le dossier de la plainte.

G. Composante du MGP pour des cas qui concerne des enfants

Les mécanismes de gestion de plaintes établis, aussi bien par les employeurs et par le projet s'occuperont également des éventuelles plaintes concernant des enfants. Ces mécanismes de gestion des plaintes devrait s'appliquer à tous les cas concernant des enfants, aussi dans les cas ou il s'agit de la violence contre un enfant et devrait également traiter les cas qui concernent des enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum pour travailler sur le projet ainsi que si les conditions de travail définies par la loi pour leur engagement sur le projet ne sont pas respectées.

L'identification et le signalement d'un cas de travail interdit aux enfants peuvent être effectués par les enfants eux-mêmes mais aussi par d'autres personnes tels que des enseignants, les parents, les chefs de village, les agents de santé communautaires, les inspecteurs du travail, la police, des organisations communautaires et non-gouvernementales etc.

La gestion d'une plainte qui implique un enfant dépend du cas. Si un cas est signalé aux mécanismes de gestion de plaintes du projet, une première analyse de la situation se fera à ce niveau afin de définir la procédure à suivre par la suite. Le mécanisme de plainte va devoir différencier entre les procédures à suivre pour:

Tableau 12. Typologie de plaintes qui concernent les enfants

Types de plaintes	Actions de remediation
Type A: Pour 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 au sein du projet 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 / exposer un enfant à des situations de travail dangereuses. Une réduction ou des changements des heures de travail pourront être favorisés afin que les conditions de travail soient alignées avec loi ivoirienne 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, le projet devra prioriser de former le/la jeune afin que l'enfant puisse continuer de travailler dans des conditions adéquates.
Type B: Pour un enfant qui n'a pas atteint l'âge minimum pour être employé (16 ans)	Si l'enfant a atteint l'âge de 14 ans, mais est engagé dans des conditions qui ne qualifie pas à la définition du travail socialisant et léger, le cas doit être remédié, a priori via un référencement à l'éducation. Pour des enfants plus jeunes voir Type C.
Type C: Pour tous les cas qui concerne un enfant qui se trouve dans une situation socio-économique vulnérable ou un enfant victime de violence (quelque soit l'âge)	Ceci est à considérer comme des cas sensibles. Il est nécessaire d'impliquer des structures spécialisées, en premier lieu selon la procédure décrite ci-dessous pour les plaintes sensibles et ensuite, selon l'évaluation de chaque cas, les comités villageois de protection de l'enfance et/ou les services sociaux du ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS) et/ou du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance (MFFE).
Type D: Pour des crimes, tel que des cas où on soupçonne de la traite d'un enfant ou le travail forcé d'un enfant	Ceci est à considérer comme des cas sensibles. Il est nécessaire d'impliquer des structures spécialisées, en premier lieu selon la procédure décrite ci-dessous pour les plaintes sensibles et ensuite, selon l'évaluation de chaque cas, ces cas doivent être référencés du

	mécanisme de gestion de plaintes au système national de protection de l'enfance, soit à un travailleur social du MEPS ou MFFE pour la prise en charge et la protection de l'enfant. Ce type de cas doivent également être signalés au service de la protection judiciaire de l'enfance et de la jeunesse (SPJEE) qui est chargé de suivre l'affaire en justice.
--	---

Le travail forcé et/ou la traite des enfants peuvent 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 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.

Afin d'assurer une capacité adéquate dans des structures d'identification et de protection des enfants, le projet PDIC prévoit des activités de renforcement de capacité des structures villageoises de protection de l'enfant, de l'inspection du travail, un projet pilote qui vise à établir des superviseurs du travail d'enfants dans le cacao, un renforcement des services sociaux du MEPS et MFFE, dans la zone géographique du projet. Ces activités sont intégrés dans le calendrier dans le projet PDIC. Les deux projets chacun mis en œuvre selon leurs calendrier spécifiques.

Les cas identifiés de travail interdit aux enfants sont résolus pour le projet lorsque l'enfant ne travaille plus dans des conditions contraires à la loi et lorsque l'enfant considéré comme « vulnérable » est pris en charge par le système de protection de l'enfance et ses professionnels et lorsqu'une prise en charge et une protection adéquate a été confirmée par ces structures.

H. Le traitement des plaintes sensibles

Le présent Mécanisme de Gestion des Plaintes dites « Sensibles » prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes, le où la spécialiste genre de l'UIAP a un rôle essentiel et l'autre pour le personnel des constructeurs. Ce mécanisme est également disponible pour les travailleurs migrants à cause de leur vulnérabilité ainsi que pour des cas qui concernent les enfants et qui sont à considérer comme des cas sensibles selon la typologie décrite dans la section précédente.

Parmi les cas de plaintes qui concernent les enfants implique dans du travail interdit aux enfants, types B, C et D sont des cas à toujours considérer comme sensibles. Les cas de type A sont à considérer comme sensible s'il s'agit de plusieurs cas dans une même région, par un même employeur et/ou s'il y a un cas précédemment identifié n'a pas été résolu de manière satisfaisante et que cela indique des lacunes systémiques en matière de prévention et de sensibilisation chez un employeur ou dans une zone géographique.

Les comités de traitement de plaintes sensibles

Un troisième comité, le comité éthique, traitera les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes de nature similaire.

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l'UIAP :
 - La/le spécialiste genre de l'UIAP
 - Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG, les droits de migrants, ou de l'expertise en protection des enfants.
- Un Comité de plaintes sensibles au niveau des Entreprises pour le cas d'un sous-traitant (et son personnel) pour les cas dans le domaine du travail. Ce comité sera composé de :
 - Le gérant ou chef de chantier, sauf s'il s'agit d'une plainte contre cette personne - dans ce cas il sera exclu de la procédure
 - Le représentant HSE ou des travailleurs
 - Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG, les droits de migrants, et/ou de l'expertise en protection des enfants
- Un Comité éthique au niveau de l'UIAP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :
 - Le coordonnateur du projet ;
 - L'expert social international ;
 - La/le Spécialiste genre et EAS/HS du projet ;
 - La/le facilitateur de la communauté de provenance de la plainte -le cas échéant ;

Une ONG locale à base communautaire avec une expertise avérée en VBG et/ou la protection de l'enfance sera identifiée et formée sur l'EAS / HS / protection de l'enfance par un/une expert, un cabinet ou une ONG avec des compétences vérifiées en matière de VBG et la protection de l'enfance selon les standards de la Banque mondiale et ses principes directeurs, le MGP ainsi le que le système de référencement afin de faciliter l'accomplissement des tâches suivantes :

- Sensibilisation des populations sur les MGP ainsi que les voies de dénonciations de plaintes
- Réception et enregistrement de plaintes EAS / HS / protection de l'enfance
- Participation aux réunions du comité éthique afin d'assurer que les actions sont prises conformément aux principes directeurs de VBG et la protection des intérêts des survivant-e-s,
- Accompagnement des survivant-e-s dans le processus de prise en charge, etc.

Une plainte peut se faire selon les voies orales et ou écrites. Dans le cas d'une plainte orale ou verbale, la personne qui la reçoit doit recueillir les informations ci-dessous et par la suite remplir la fiche de plainte disponible auprès de l'ONG locale.

Il est important de collecter les informations suivantes afin de permettre des investigations *si telle est la volonté du/ de la plaignant-e*.

Pour le/la survivant-e

- Âge
- Sexe
- Lieu de l'incident
- Forme de violence / exploitation reportée (Les faits)
- Lien avec le projet (dans les propos de la survivante)
- Services de prise en charge dont il/elle a déjà bénéficié auxquels elle est référencée suite à sa plainte, le cas échéant

De façon séparée et sécurisée, l'opérateur du MGP enregistrera le consentement de la survivante à saisir le MGP et participer à la vérification et, éventuellement, la façon sécurisée de la recontacter.

En dehors de l'ONG locale VBG, le/la plaignant-e- a le choix de dénoncer une situation à n'importe lequel des membres de l'UIAP, cela au regard du critère de confiance.

Il est indispensable que le comité de réception de plainte informe, dans le cas de plainte/dénonciation non anonyme d'EAS/HS, que des informations soient données sur les services de prise en charge et fournissant des informations sur comment y accéder, sur base de la cartographie des services et protocoles de référencement des violences sexuelles qui devront être établis par le projet et encourager la victime à y aller afin de prévenir l'infection au VIH/SIDA, les grossesses indésirées, les infections sexuellement transmissibles et autres conséquences.

Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles

Le comité, après le premier tri, fera une communication au/ à la plaignant-e- dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la dénonciation sur la suite donnée à la plainte (non fondée, fondée et action sera prise, transmise aux autorités judiciaires pour enquête etc.).

Une seconde communication est faite au plaignant-e- quinze (15) jours après pour l'informer des mesures prises (résultat de l'enquête préliminaire, etc.).

Une troisième communication suivra dans les 15 jours après la seconde pour informer sur les résultats et recommandations finaux de l'enquête menée.

Toute communication relative à une plainte doit être faite de manière confidentielle et sécurisée.¹¹

¹¹ Aucune mention relative au sujet sensible ne sera mentionnée tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

Réponse à un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)

La personne qui reçoit la plainte d'EAS/HS par exemple, une femme membre de la communauté formée et autorisée à le faire, la/le spécialiste genre et EAS/HS de l'UGP, un/une membre d'une ONG locale chargée de recevoir les plaintes, ou le chef du chantier ou représentant/e HSE de l'entreprise, documente les détails éléments de base sur la plainte, y compris par exemple le type d'incident présumé (exploitation sexuelle, abus sexuel ou harcèlement sexuel), le sexe et l'âge de la personne qui a subi l'EAS/HS, le lien présumé au projet, selon les propos du/de la plaignante, et les référencement faits vers les services de prise en charge. Il est essentiel qu'en documentant et en répondant à l'allégation, l'identité de la survivante présumée et de l'auteur présumé reste confidentielle et que la sécurité de la survivante soit priorisée.

Dès que la personne désignée par le Projet ou l'entreprise reçoit une allégation d'EAS/HS ou qu'elle en est informée, le protocole de réponse en matière d'EAS/HS accordé doit être appliqué. Cela inclut (1) l'application de processus éthiques et sûrs pour enquêter sur l'allégation et y répondre et (2) l'orientation comprend orienter la survivante vers des prestataires de services compétents identifiés à l'avance en matière d'EAS/HS dans divers domaines, notamment la santé et les services médicaux le soutien psychosocial et l'hébergement. Les prestataires de services relatifs à l'EAS/HS doivent accompagner la survivante tout au long du processus et peuvent jouer un rôle essentiel en les informant de l'avancement de l'évolution de la gestion de plainte de la planification de sa sécurité, en particulier lorsque des sanctions sont envisagées ou seront bientôt appliquées. Le rôle des prestataires de services se limitera à l'appui aux survivantes, selon leur mandat. Cela comprendra la prise en charge psychosociale, médicale et légale. Les prestataires de services recevront les référencement et confirmeront d'avoir reçu l'individu confidentiellement et selon de protocoles préétablis

Les personnes membres des comités de plaintes sensibles chargés de vérifier le lien de la plainte avec le projet doivent faire preuve de discrétion, de bonne probité morale et doivent être formés sur les principes directeurs en matière d'EAS/HS avant le début de leurs investigations. Suite à la vérification faite par le comité, il relève de la responsabilité de l'employeur du staff impliqué de prendre les sanctions administratives pertinentes, selon le code de conduite du projet et la législation pertinent (voir section suivante).

Mesures disciplinaires

Mesures visant les membres du personnel des entreprises de mise en œuvre des activités du projet

Dans des cas qui concerne la protection de l'enfance, l'employeur a la responsabilité d'entreprendre des efforts de remédiation comme décrit pour la typologie des cas ci-dessus et pour les cas sensibles, le système judiciaire (s'il est impliqué) définira d'autres activités de remédiation pour les victimes. Si les employeurs ne respectent pas les règles et procédures définies pour la protection des enfants, et des cas d'EAS/HS, des sanctions disciplinaires et administratives seront imposées en fonction de la véracité des allégations concernant des membres du personnel du projet. En plus de ces sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales peuvent être engagées selon le choix du/de la survivant-e et/ou du cadre légal en vigueur en la matière dans chaque pays du projet.

Mesures en cas d'infraction aux dispositions du présent MGP par des collaborateurs externes (consultants, sociétés contractantes, etc.)

Si des actes d'EAS /HS concernent des collaborateurs, le projet prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, le projet sera habilité à prendre les mesures ci-après :

- Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;
- Lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec celui-ci.

Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles

Les projets ont un rôle important à jouer pour maintenir des espaces sanctuarisés permettant aux femmes et aux enfants de relater leur expérience de la violence et de l'exploitation. Il convient de noter que l'accroissement du nombre de cas déclarés par un projet n'est pas nécessairement synonyme d'augmentation de l'incidence de l'EAS/HS ou de l'exploitation des enfants ; il peut aussi être le reflet de l'amélioration des mécanismes de notification en toute sécurité et confidentialité, et de l'intérêt accru pour les services de soutien aux survivants/es de VBG.

Ces indicateurs concernent :

- Données globales sur le nombre de cas :
 - Nombre de cas d'EAS/HS et de travail interdit aux enfants reçus/transmis par le mécanisme de gestion des plaintes, ventilés par âge et par sexe ;
 - Nombre de dossiers ouverts, et durée moyenne depuis leur enregistrement ; et
 - Nombre d'affaires closes, et durée moyenne de l'instance.
- Un mécanisme approprié pour gérer les plaintes pour EAS/HS et concernant la protection de l'enfance est en place et fonctionne
- Confidentialité absolue du traitement de la plainte et de la survivante/survivant respectée
- Délais de traitement respectés

XIII. SUIVI ET ETABLISSEMENT DES RAPPORTS DU PLAN DE MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES

A. Participation des différents acteurs concernés aux activités de suivi

L'UIAP garantit la participation de parties prenantes aux activités de suivi du projet ou des impacts qui lui sont associés. Dans le cadre du FIP-2, les parties prenantes (notamment les populations touchées) participeront aux programmes de suivi et d'atténuation des impacts du projet, notamment ceux contenus dans les instruments de sauvegardes (CGES, CR, SRMS, CF, PGN, PGMO, EIES, PGES/CIES, PR, PRMS).

Les indicateurs suivants seront utilisés pour suivre et évaluer l'efficacité des activités d'engagement des parties prenantes :

- Nombre de réunions de différentes sortes (consultations publiques, ateliers, rencontres avec les dirigeants locaux) tenues avec chaque catégorie de parties prenantes et nombre de participants ;
- Nombre de suggestions et de recommandations reçues par l'UIAP à l'aide de divers mécanismes de rétroaction ;
- Nombre de publications couvrant le programme dans les médias ;
- Nombre de plaintes et de griefs enregistrés ;
- Nombre de plaintes résolues.

Le PMPP sera mis à jour à tous les six mois pendant les 2 premières années du projet et par la suite annuellement.

B. Rapports aux groupes de parties prenantes

Les résultats des activités de mobilisation des parties prenantes seront communiqués tant aux différents acteurs concernés qu'aux groupes élargis de parties prenantes dans les formes et selon les calendriers établis dans les sections précédentes. Les rapports établis à cet effet s'appuieront sur les mêmes sources de communication que celles prévues pour les notifications aux différents acteurs concernés. L'existence du mécanisme de gestion des plaintes sera rappelée de façon systématique aux parties prenantes.

C. Suivi d'un tiers

L'application du plan de mobilisation des parties prenantes par une organisation indépendante.

CONCLUSION

Le plan de gestion de la main d'œuvre met en évidence la manière dont les différents types de travailleurs du Projet seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués, selon les catégories identifiées, dans la mise en œuvre du projet.

Ce plan présente les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet et leurs rôles et identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes. Le mode de règlement à l'amiable et le recours judiciaire connu dans le cadre du travail pourront être utilisés pour le traitement des plaintes qui pourraient naître pendant la mise en œuvre du projet.

Les principaux risques liés à la main d'œuvre ainsi que les mesures d'atténuation de celles-ci sont mis en évidence tout en insistant les possibles exploitatiuin et abus sexuel et le harcèlement sexuelle et le travail intredit aux enfants.

XIV. Annexes

A. ANNEXE I : REGISTRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES RECUES

CODE PLAINT E	DATE DE DEPOT DE LA PLAINT E	NOM ET PRENOMS DU PLAIGNANT	PROJET, NOM ET PRENOMS DU MIS EN CAUSE	OBJET / MOTIF	RECEVABILITE Oui / Non Si non Justificatifs	SOLUTION CONSENSUELLE	DATE DE CLOTURE OU RENVOIE A UNE INSTANCE SUPERIEURE

LE PLAIGNANT

Nom :

Prénoms :

Date et signature

LE MIS EN CAUSE

Nom :

Prénoms :

Date et signature

LE COMITE

Nom :

Prénoms :

Date et signature

B. ANNEXE II : GRILLE D'ANALYSE DES RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS MINEURS (moins de 18 ans)

N°	Question	Réponse		
		Oui	Non	Données complémentaires
1	Activité exercée			
1.1	L'activité nécessite principalement des efforts physiques ?			
1.2	Si oui, la masse maximum des éléments soulevés/manipulés simultanément est-elle inférieure à 10 kg ? (préciser la masse)			
1.3	Si oui, la masse minimum des éléments soulevés/manipulés simultanément est-elle supérieure à 10 kg ? (préciser la masse)			
1.4	La réalisation des activités/tâches expose-t-elle directement à des conditions ambiantes à risque liées auxdites activités/tâches (bruit, chaleur, froid, air pollué, etc.). Si oui, estimer le niveau d'importance.			
1.5	La réalisation des activités/tâches expose-t-elle directement à des risques de traumatismes corporels (traumatismes légers à traumatismes à effets irréversibles, voire mortels) liés auxdites activités/tâches. Si oui, estimer le niveau d'importance.			
1.6	La réalisation des activités/tâches expose-t-elle directement à des risques psychologiques (fatigue mentale, surmenage, troubles, etc.) liés auxdites activités/tâches. Si oui, les préciser et estimer le niveau d'importance.			
1.7	La réalisation des activités/tâches expose-t-elle à des risques (traumatismes corporels, maladies, aux pesticides,			

N°	Question	Réponse		
		Oui	Non	Données complémentaires
	d'autres substances chimiques etc.) non liés aux dites activités/tâches. Si oui, les préciser et estimer le niveau d'importance.			
1.8	Le nombre d'heures journalières de travail est-il supérieur à 8 heures ? Si oui, préciser.			
1.9	Le travail est-ce qu'il nécessite du travail avant 7h00 et après 19h00 ? Si oui, préciser.			
1.10	Le nombre de jours hebdomadaires de travail est-il supérieur à 5 jours ? Si oui, préciser.			
2	Environnement/site de travail			
2.1	Les conditions environnementales du site (topographie, nature du sol, accessibilités à des zones d'intervention, espèces animales ou végétales dangereuses, etc.) facilitent-elles l'exécution de l'activité/tâches ? Si non, préciser les contraintes			
2.2	Des événements/phénomènes exceptionnels constituent-ils des risques pour l'employer ? Si oui, préciser et estimer leurs importances			
3	Existence de mesures de prévention et de protection des employés			
3.1	Des dispositifs physiques de protection collective des employés sont-ils présents sur le site ? Si oui, lesquelles ? Est-ce que ces dispositifs sont-ils adaptés et suffisants pour le nombre de travailleurs?			
3.2	Des procédures et consignes de sécurité spécifiques sont-elles élaborées ou envisagées ? Si oui, sont-ils respectés ?			

N°	Question	Réponse		
		Oui	Non	Données complémentaires
3.3	Des actions d'information et de sensibilisation sont-elles menées ? Sur quels sujets ? A quel régularité ?			
3.4	Des équipements de protection individuelle sont-ils mis à la disposition des employés ? Si oui, quel équipement est disponible ? Ces équipements sont-ils adaptés aux risques, normalisés et en quantités suffisantes ?			
3.5	Des équipements facilitant la pénibilité/risques de l'exécution des activités/tâches sont-ils mis à la disposition des employés ? Si oui, préciser lesquels.			

Synthèse des risques :

.....

.....

.....

.....

Mesures à prendre :

.....

.....

.....

.....

N.B. : Cette grille sera utilisée par les responsables HSE des agences d'exécution. Au besoin , leurs capacités seront renforcées par les spécialistes de l'UIAP.

C. ANNEXE III : ASSOCIATIONS DE LA ZONE PÉRIPHÉRIQUE DU PARC NATIONAL DE TAÏ

N°	Secteur	VILLAGE	DENOMINATION DU GROUPEMENT	DATE DE CREATION	Nom du responsable	Contact du responsable
1	TAÏ	ZIRIGLO	KEREBANAN	05/04/2010	ZALLE MARIAM	09 92 82 72
2		ZIRIGLO	BINKADI	12/06/2010	SAWADOGO MARIAM	58 57 04 11
3		PAULE OULA	AVCD DE PAULE OULA	01/05/2018	BELE DONATIEN	08047934
4		TAÏ	KAMBONOU	10/02/2013	SIHO CECILE	48416889
5		TAÏ	BINKADI	08/07/2012	DOUMBIA SANATA	57 35 72 30
6		KEIBLY	AFADEK	10/02/2010	KONE TENINGA	40 14 48 00
7		KEIBLY	AUFF	05/06/2012	KAMBOU THEUMIENNA	02 14 72 81
8		ZAGNE	ONG NOFNA	avr-15	TERE Fidèle	58322434
9		ZAGNE	DIAGNA	17/02/2013	GANAME FATI	59 59 46 03
10		ZAGNE	AKOUI	17/11/2012	ZETO MARIE	49 69 46 03
11		ZAGNE	LOKOUER	18/09/2009	FIEU COLETTE	48365163
12		ZAGNE	AVCD DE ZAGNE	2009	GUENAYE Godier Martin	09281699
13		BEHEBO (V15)	AVCD DE V15	2017	SIABA KPAN LUCIEN	40539020
14	ADK/V6	Buyo -cité	ONG "Dignité"		ABY DEHALE CHANTAL	07 80 19 43
15		KODAYA(V5)	Binkadi		Kpande monne therese	49 43 41 53
16		TCHETALY (V1)	Assiessien		Koulaï Martine	57 14 59 91

N°	Secteur	VILLAGE	DENOMINATION DU GROUPEMENT	DATE DE CREATION	Nom du responsable	Contact du responsable
17		TCHETALY (ADK)	Groupeement "éhouka-éhonian"		BONI ADJOUA JUSTINE	49 16 64 83
18		TCHETALY (V1)	SIGUI TE MOGO SON	sept-15	FANATOUGOURI Alimanta	78 10 51 09
19		TCHETALY (V1)	CONSERVATION TAÏ		KOUARAÏ Vrerou Gaston	08 57 43 87
20		SAGBOYA	N'GNONIAN		Thérèse (Présidente)	49 31 25 87
21		BUYO	ASSOCIATION DES MAREYEURS ET DES VENDEUSES DE POISSON "IBO AYO"	21-nov-15	GNOTTO D. MARIE- LOUISE	48464304
22		DERRA- KABAKROUSSO	ASSOCIATION DES PECHEURS DE DERRA- KABAKROUSSO (HÊRÊ)	2015	MAIGA Agaliou Amadou	48152579
23		PK 15	ASSOCIATION DES PECHEURS DE PK 15 (DANAYA- ESPOIR)	2015	DEMBELE Adama	49233497
24		Zoba - Kobassa	ASSOCIATION DES PECHEURS DE Zoba - Kobassa (SABOUGNOUMAN)	2015	TRAORE ALI	08469723
25		PK 28	ASSOCIATION DES PECHEURS DE PK 28	2015	DIOMANDE AMARA	09175601

N°	Secteur	VILLAGE	DENOMINATION DU GROUPEMENT	DATE DE CREATION	Nom du responsable	Contact du responsable
26		5 kilo	ASSOCIATION DES PECHEURS	2015	MAIGA Mouktar Ali	59055304
27		DAPEOUA	Association de la Tribu Pessakua Ikeudouo Pour la Préservation de l'Environnement (ATPIPE)	18-mars-18	GNAZEBO Samuel	09205587
28		Wonséaly	Fruitier forestier (APSA)	2018	DIGBEU Frebo philippe	49098182
29		GNAGBOYA	Fruitier forestier (SACOH)	2018	KRA Yao François	48181024
30	SOUBRE	DAHILI	ONG FIDEPS	30-janv-07	Mme Ouattara née Michèle Camille Save	58 40 53 61
31		DAHILI	AVCD DE DAHILI	2009	Konan Kouamé Jean-Marie	45607358
32		KRA N'GUESSANKRO	Anouhanzé	2012	KOUADIO Kouamé rené	47749205
33		KOFFIKRO	GFK		N'DRI Germain	74529851
34		JOHIN	Association pour le Développement de Johin		SORE MOMOUNI	59 08 71 02
35		SIDIBEDOUGOU	Association Sinignan Singui		TRAORE Ousmane	51025850/ 58157024
36		SOUBRE	ONG AURORE	2016	LELA Modeste	05 48 62 79/'09251165
37		YACOLIDABOUO	ONG YVEO	17 avril 2013.	RAYMOND Sibally	58 86 38 26
38	DJAPADJI	DOBA	ABEBEKELE		Madame Odile	47 71 99 87/09 23 96 07

N°	Secteur	VILLAGE	DENOMINATION DU GROUPEMENT	DATE DE CREATION	Nom du responsable	Contact du responsable
39		KOUASSIKRO	TOUTIA		YAO Amenan	07 38 09 74
40		DOBA	ONG SIFHOKA	2017	LANTA Thimoté	08282803
41		DOBA	CODEDO	2015	KABLA Nemlin	07 77 44 13
42		DJAPADJI	Association des femmes Solidaires des Producteurs de la Société Coopérative SOCAT (Femmes Solidaires Famille 1 de TAADJI)	janv-16	KANGBE Yogolelou Philomée	48904850/44097154
43		DJAPADJI	AMANH (association de femmes)		Oueria pléni Félicité	06 88 76 26 /57 51 90 70
44		DJAPDJI	AVCD DE DJAPDJI		PKEUKLE Ibo Joachim	49 45 45 91
45		DJAPADJI	AFED		BITTIE Aminata (Vice Présidente)	
46	DJOUROUTOU	YOUKOU	AVCD DE YOUKOU	2010	HIE Gnessoa Arsène	48103558/54880579
47		YOUKOU	BATOUHOKLI	2014	HIE POLE Elise	47654573
48		PARA	SCOOPS Wendsogdo	janv-18	SEBEGO BOUKARY	09194849/72576388
49		DJOUROUTOU	AVCD DE DJOUROUTOU		GNENAHOU Sah Michel	79837592
50		DJOUROUTOU	Groupelement AWELONON	2013	HINO NINA	88913556/08189915

Associations de la Zone Périphérique du Mont Péko

Structures	Responsables	Contacts
1- ONG SOS Mt Peko	Lompo Maximilien	79 75 25 05 _ 55 98 08 97
2- ONG CODEPARC	GOULIA TAH Obin	08 03 00 22
3- ONG Picou	Kamagaté Lamine	07 53 15 15

Villages riverains des FC du FIP-2 (A COMPLETER)

FORÊTS CLASSEES	REGION	SOUS-PREFECTURE	VILLAGES	HOMMES	FEMMES	Dénomination groupement	Nom du responsable	Contact du responsable		
Béki	Indenié Djuablin	Abengourou/Aniansué								
Brassué		Amélékia/Yakassé Féyassé								
Diambarakro		Ebilassokro/Zaranou /Diambarakro								
Manzan		Bettié/Diambarakro								
Songan		Bettié								
Mabi-Yaya		La Mé	Biéby/Alépé							
Haut Sassandra	Guémon/Haut Sassandra	Dania/Zoukougbeu								
Duékoué		Duékoué	Dahoua	1 969	1 888					
			Bahé-B	7 190	6 091					
			Pinhou	1 248	1 261					
			Niambly	2 000	1 664					
			Tahably-glodé	2 905	2 373					
		Guézon	Tobly-Bangolo	5 809	4 743					
			Nanandi	4 003	3 328					
			Guézon	8 288	7 185					
			Pona-ouinlo	1 192	979					
			Tien-Oula	1 488	1 357					
			Dibobly	4 273	3 653					
			Mont Tia		Douagué	5031	4243			
					Taobli	4153	3522			
	Ouyabli	3843		3078						
	Gbébli	825		642						
	Tiébli	1190		945						
	Tobli	502		479						
	Takouabli	4402		3436						
	Kasséabli	646		530						
	Pyébli 1	2175		1747						
	Pyébli 2	1437		1054						

			Béibli	339	361			
			Nyoudrou	1750	1609			
			Pambly	3947	3078			
Mont Péko								
Scio								
GOIN-DEBE		GUIGLO	Kridi	1408	1244			
			Ponan	1083	929			
			Ditroya Béoué	1122	978			
			Petit Guiglo	915	741			
			Nounoubaye	415	335			
			Troya 1	3853	3101			
			Troya 2	2054	1301			
			Paris Léona	1225	1140			
			Zro	1853	1346			
			Mona	1260	1145			
			Domobli	2795	2333			
			Zouan	5547	4384			
			Béoua	2349	2158			
		KAADE	Kaadé	3934	2919			
			Guinkin	3320	2644			
			Zébli	1086	909			
			Duédi-Guézon	2981	2271			
			Guézon	611	533			
		ZEAGLO	Zéaglo	7844	4 401			
			Ziglo	408	237			
			Béoué	6061	1 137			
			Bédi-Gouazon	9252	7620			
		DIBOKE	Diboké	2856	1749			
			Oulaitahibli	637	401			
			Zidébli	312	213			
Krozialé	Cavally							

Cavally Mont Sainté								
RAPIDES GRAH	SAN PEDRO/NAWA		ADJAMENE	5 827	4 694			
			AFRICA	1057	839			
			BABA	4457	3879			
			BLAHOU	4349	3380			
			CAMPEMENT BERNARD	1927	1636			
			CHARBONNIER	1 768	1 086			
			DAGADJI	11282	10051			
			DJAPADJI	16707	13898			
			DOBA	7386	6131			
			FAHE	1790	1437			
			GAGNY	6630	5644			
			GBAPOTOU	1284	990			
			GLIGBEUADJI	13403	11576			
			KOREADJI	1 773	1 636			
			GNAMANDJI	1 446	1 319			
			GOH	4809	4592			
			GRELEON	1732	1446			
			KREMOUE	856	731			
			NERO- BROUSSE	1 345	1 187			
			PETIT NANDO	495	471			
			PONT-NERO	1539	1210			
			TABOKE	1498	1367			
			WALEBO	5 679	5 017			
			WATE	10960	9809			
Mont Kourabahi	NAWA	SOUBRE	Obrouahio					
			Kossou	2 794	2 519			
			Affoubenou	NP	NP			
Haute Dodo		DOGBO	BOUA	2392	1664			
		TABOU	DAPO IBOKE	797	702			
			DEOULINKE	575	513			
			DOGBO	5170	3464			

			GIROUTOU	2 037	1 803			
			GLIKE	1 228	1 049			
			GNATO	7 058	5 745			
			GNEPASSO	7057	5159			
			GRABO	5066	3914			
			HEKE 19	573	268			
			HEKE VILLAGE	2024	1488			
			IRATEKE	240	179			
			MAHINO	1 364	1 314			
			MICHELKRO	699	515			
			NEGBAKI	3 236	2903			
			NEKA CITE	980	881			
			NEKA VILLAGE					
			NIPLOU	675	374			
			PETIT GRABO	6 617	5 768			
			PETIT GUIGLO	899	663			
			POUTOU	1 563	1 422			
			SIAHE	894	724			
			TRAHE	4639	3404			
			YOUKOU	820	701			
Haut Bandama	Gbêkê/ Hambol/Béré	NIAKARAMADOUGOU/ FRONAN						
Loho		NIAKARAMADOUGOU/ ARIKOKAHA						
Pyerrhé		BONIEREDOUGOU						
Kobo		FRONAN/ NIAKARAMADOUGOU						
Matiemba		BEOUMI/ ANDO-KEKRENOU						

N.B. : certains travailleurs pourraient provenir de ces différentes associations et permette une implication plus accrue des communautés.

D. ANNEXE IV : CODE DE CONDUITE DE L'EMPLOYEUR POUR LUTTER CONTRE LE TRAVAIL INTERDIT AUX ENFANTS

Contexte

Les jeunes entre 15 (revoulu) et 25 ans représente environ un tiers de la population qui participe au marché de travail de la Cote d'Ivoire. La Côte d'Ivoire a ratifié toutes les conventions internationales pertinentes afin de lutter contre le travail des enfants qui risque d'être susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

La législation nationale relative à l'âge minimum d'admission au travail et aux travaux dangereux et à l'interdiction des pires formes de travail des enfants est conforme au cadre juridique international et a été progressivement renforcée depuis 2010. La législation nationale considère comme travail socialisant (donc autorisé), toute tâche non rémunérée réalisée par un enfant dont l'âge est compris entre quatorze (14) et seize (16) ans, sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et qui n'est pas susceptible de porter préjudice (i) à la santé ou au développement physique, mental, moral ou social de l'enfant; (ii) à son assiduité scolaire ou à sa formation professionnelle et à son repos hebdomadaire. L'enseignement est obligatoire jusqu'à 16 ans. A partir de l'âge 16 ans, un enfant peut travailler, aussi en dehors d'une formation professionnelle, et être rémunéré selon les standards en vigueur. Le travail « dangereux » et interdit aux enfants de moins de 18 ans.

Néanmoins, et malgré la clarté de la législation nationale, la qualité de l'emploi des jeunes est souvent médiocre et souvent pire que pour les personnes âgées de 25 ans et plus. Les jeunes sont surreprésentés dans les situations d'emploi les plus précaires, notamment quand ils aident dans des entreprises familiales, en tant qu'apprentis et/ou stagiaires non rémunérés. Ainsi, le travail interdit aux enfants reste répandu dans plusieurs secteurs économiques, surtout dans l'agriculture (par exemple, cacao, production de céréales, huile de palme, charbon de bois, pêche et foresterie), mais aussi dans industrie (par exemple, exploitation minière, fabrication et construction) et services (par exemple, travail domestique, vente, transport et restauration). Dans certains de ces secteurs, les enfants sont exploités dans les pires formes de travail des enfants, notamment le travail forcé et dangereux.

L'objectif du Code de Conduite

L'objectif de ce Code de Conduite est d'encourager l'engagement des jeunes travailleurs qui ont atteint l'âge minimum pour un travail léger et socialisant (14 ans) et pour l'emploi (16 ans), en luttant contre tout forme de travail interdit aux enfants.

En apposant sa signature sur ce Code de Conduite, l'employeur confirme s'être informé de/des:

- Risques liés au travail interdit aux enfants dans le secteur économique dans lequel il est actif.
- Normes légales pour le travail des enfants qui ont atteint l'âge minimum pour le travail socialisant (14 ans) et qui ont atteint l'âge minimum pour l'emploi (16 ans).
- Normes juridiques relatives au travail dangereux (interdit) aux enfants, le travail forcé et la traite des enfants.

Elements clés de la législation nationale

Agés minimum

- Selon la loi, les enfants peuvent être employés à partir de 16 ans si les conditions spécifiques qui s'appliquent à ce groupe d'âge sont respectées.
- Selon la loi, les enfants peuvent être engagés pour le travail socialisant et légers, mais pas être employés, à partir de 14 ans. Arrête n°2017-016 MEPS/cab du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13), revoulus et seize (16) ans.

Travail socialisant (autorisé aux enfants)

- Travail socialisant (donc autorisé), comprend toute tâche réalisée par un enfant dont l'âge est compris entre quatorze (14) et seize (16) ans, sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et qui n'est pas susceptible de porter préjudice à la santé ou au développement physique, mental, moral ou social de l'enfant à son assiduité scolaire ou à sa formation professionnelle et à son repos hebdomadaire.
- En vue de ces conditions, un enfant entre 14 et 16 ans ne peut être engagé que si cet engagement concerne :
 - ✓ des tâches qui se limitent à aider dans l'entreprise familiale sous certaines conditions, pour gagner un peu d'argent de poche en dehors des heures de cours ou pendant les vacances scolaires
 - ✓ si le travail se fait sous la supervision du représentant légal, à des fins d'éducation et d'insertion sociale et n'est pas susceptible de porter préjudice à la santé ou au développement physique, mental, moral ou social de l'enfant et à son assiduité scolaire ou à sa formation professionnelle et à son repos hebdomadaire.
 - ✓ si les travaux effectués par des enfants dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli dans le cadre d'un enseignement, d'une formation professionnelle ou d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle³
 - ✓ si l'enfant n'est pas engagé dans des tâches qui sont dangereuses aux termes de législation internationale et selon la législation nationale concernant les pires formes de travail des enfants⁴.
- Pour être engagé pour un travail socialisant, remplissant les critères élaborés ci-dessus, l'enfant doit avoir l'âge minimum de 14 ans. Selon Le décret n° 2017-017 MEPS/CAB du 2 juin 2017, les enfants à partir de 14 ans peuvent être engagés pour du travail léger et socialisant (sans être employés) selon les conditions suivantes :
 - ✓ Pas de travail avant 7h00 et après 19h00 et en aucun cas pendant les heures normales d'école.
 - ✓ Le travail d'un enfant âgé de 14 à 16 ans ne doit pas dépasser 14 heures par semaine.
 - ✓ La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 2 heures pour une journée scolaire et 4 heures pour une journée non scolaire.
 - ✓ La durée de travail hebdomadaire effective ne peut excéder 10 heures pour une semaine scolaire et 14 heures pour une semaine non scolaire.
 - ✓ Pour les enfants âgés de 14 à 16 ans qui travaillent pendant les périodes de vacances scolaires, les enfants qui effectuent des travaux légers doivent bénéficier d'un repos continu pendant une période qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

- ✓ Repos hebdomadaire et congés : Les enfants âgés de 14 à 16 ans qui sont engagés pour des tâches légères doivent bénéficier d'au moins 14 heures de repos régulier par jour et d'un jour de repos par semaine.

Emploi des enfants autorisé à partir de 16 ans

- Pour les enfants entre 16 et 18 ans qui travaillent, les conditions suivantes s'appliquent :
 - ✓ Pas de de travail avant 7h00 et après 19h00
 - ✓ 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

Travail dangereux

- Des taches et travaux dangereux sont interdits aux moins de 18 ans. L'Arrête n°2017-017 MEPS/cab du 02 juin 2017 détermine la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans pour chaque secteur économique.

Travail des enfants forcé et la traite des enfants

- Le travail d'un enfant qui résulte de la traite et qui constitue du travail forcé est interdit. Loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 introduit l'interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants et le décret n°2014-290 du 21 mai 2014 introduit les modalités d'application de la loi n°2010-272 du 30 septembre 2010 portant indication de la traite et des pires formes de travail des enfants.

Responsabilité de l'employeur / la personne organisant le travail

L'employeur / la personne qui organise le travail est responsable pour la santé, les conditions de travail, le respect des heures de travail prescrit pour les enfants de différents âges et de toute exigence couverte dans la législation ivoirienne et la NES 2 de la Banque Mondiale. Il est de la responsabilité de l'employeur ou de toute personne organisant le travail dans lequel participent des enfants de moins de 18 ans, de s'assurer que :

- L'autorisation parentale (signé) a été donné pour l'engagement d'un enfant dans du travail socialisant (14-16 ans) ou pour l'emploi d'un enfant (16-18 ans).
- L'âge a été vérifié avant d'engager un enfant dans du travail (14-16 ans) / employer un enfant (16-18 ans). La verification de l'âge se fait par le biais d'un certificat de naissances ou une carte d'identité et, en l'absence d'un tel document, par une méthode qui utilise au moins deux sources différentes, par exemple, les dossiers scolaires, les entretiens avec un responsable adulte et/ou l'enfant, la déclaration d'un médecin.
- Une évaluation des risques lié au travail interdit aux enfant a été effectuée avant d'engager un enfant.
- Une instruction / orientation au travail a été donné à chaque enfant avant le début du travail.
- Une surveillance du travail soit assurée régulièrement pour chaque enfant engagé afin d'assurer que travail de l'enfant n'est susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- Une liste / un dossier est établi avec des informations d'identification, telles que le nom, l'âge, etc., pour les travailleurs de moins de 18 ans, ainsi que les tâches à accomplir et les heures de travail

- Un journal est établi avec des informations d'identification ainsi que les tâches accomplies et les heures de travail effectuées.
- La politique de protection de l'enfance de l'employeur est connue par tout travailleur, et que celle-ci précise comment l'organisation / l'employeur prévient et répond à toute sorte de violence, exploitation et abus des enfants dans le lieu du travail.
- Des informations concernant le mechanisms de griefs est partagé avec chaque enfant dans une langue adapté afin que le mechanism et les droits des enfants dans le cadre du travail soit connu par tout enfant engagé / employé.
- Le mechanisms de griefs de l'employeur est adapté pour recevoir et traiter tous les types cas concernant des enfants dans le contexte du travail.
- Des procédures à suivre soit établies dans les cas où il est soupçonné qu'un enfant est forcé de travailler et/ou risque d'être victime de la traite et/ou un enfant travaille en raison d'une vulnérabilité socio-économique grave.

Je, soussigné, confirme avoir pris conscience du contenu du présent Code de Conduite, ainsi que des documents législatifs et réglementaires cités, et je prends responsabilité de les suivre à la lettre.

Signature de l'employeur / personne qui organise le travail :

.....

E. ANNEXE V : AUTORISATION PARENTAL POUR LE TRAVAIL D'UN ENFANT ENTRE 14 ET 16 ANS (TRAVAIL SOCIALISANT)

Le travail d'un enfant de moins de 18 ans se fait avec autorisation parental.

Remettre cette demande, complétée et signée à l'employeur / la personne qui organise le travail de l'enfant avant le début du travail.

Informations légales :

- En vue de se préparer au choix d'une profession, les enfants peuvent, dès 14 ans (13 ans révolus), être occupés pour une courte durée à des travaux légers et socialisant, à condition que ni leur santé ni leur travail scolaire n'en souffrent et que leur moralité soit sauvegardée.
- Ces occupations ne sont admises qu'entre 7h00 et 19h00 de la journée et en aucun cas pendant les heures normales d'école
- Le travail ne doit pas dépasser 14 heures par semaine et la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 2 heures pour une journée scolaire et 4 heures pour une journée non scolaire. La durée de travail hebdomadaire effective ne peut excéder 10 heures pour une semaine scolaire et 14 heures pour une semaine non scolaire.
- Pour les enfants âgés de 14 à 16 ans qui travaillent pendant les périodes de vacances scolaires, les enfants qui effectuent des travaux légers doivent bénéficier d'un repos continu pendant une période qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.
- Repos hebdomadaire et congés : Les enfants âgés de 14 à 16 ans qui sont engagés pour des tâches légères doivent bénéficier d'au moins 14 heures de repos régulier par jour et d'un jour de repos par semaine.

Je, soussigné, confirme avoir été informé des conditions légales de l'engagement de mon enfant dans du travail léger et socialisant (voir ci-dessus) et d'avoir pris connaissance des mécanismes de plaintes et des griefs établis par l'employeur. J'autorise à mon enfant / à l'enfant sous ma responsabilité parentale d'effectuer un travail socialisant et léger :

Nom et prénom de l'enfant.....

Né(e) le

AdresseLocalité.....

Nom de l'entreprise / la personne qui organise le travail :

AdresseLocalité

Dates : du au

Nom et signature de la personne ayant la responsabilité parentale :

.....

**F. ANNEXE VI : AUTORISATION PARENTAL POUR LE TRAVAIL D'UN ENFANT
ENTRE 16 ET 18 ANS (EMPLOI)**

Le travail d'un enfant de moins de 18 ans se fait avec autorisation parental.

Remettre cette demande, complétée et signée à l'employeur / la personne qui organise le travail de l'enfant avant le début du travail.

Informations légales :

- Les jeunes peuvent, dès 16 ans (15 ans révolus), être employé pour effectuer un travail, à condition que ni leur santé n'en souffrent et que leur moralité soit sauvegardée.
- Ces occupations ne sont admises qu'entre 7h00 et 19h00 de la journée.
- 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.

Je, soussigné, confirme avoir été informé des conditions légales de l'engagement dans un emploi (voir ci-dessus) et d'avoir pris connaissance des mécanismes de plaintes et des griefs établis par l'employeur.

J'autorise à mon enfant / à l'enfant sous ma responsabilité parentale de s'engager dans un emploi :

Nom et prénom de l'enfant.....

Né(e) le

AdresseLocalité.....

Nom de l'entreprise / la personne qui emploi le jeune travailleur :

.....

AdresseLocalité

Dates : du au

Nom et signature de la personne ayant la responsabilité parentale :

.....

Contexte

Le travail interdit aux enfants reste répandu dans plusieurs secteurs économiques en Côte d'Ivoire, surtout dans l'agriculture (par exemple, cacao, production de céréales, huile de palme, charbon de bois, pêche et foresterie), mais aussi dans industrie (par exemple, exploitation minière, fabrication et construction) et services (par exemple, travail domestique, vente, transport et restauration). La protection des enfants qui se trouve dans des situations qui les expose à la violence, abus et exploitation (par exemple, le travail forcé et la traite des enfants) est obligatoire. Le droit à la protection de l'enfant est explicite dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989) que la Côte d'Ivoire a ratifié.

L'objectif de la procédure de la protection de l'enfance

L'objectif de la procédure de protection de l'enfance est de définir des procédures de protection, référencement et remédiation d'un enfant qui est identifié dans le contexte d'un travail comme un « enfant vulnérable » ayant été exploité en raison de sa vulnérabilité socio-économique, un enfant victime de travail forcé et/ou de la traite, afin d'assurer sa prise en charge holistique et sûre.

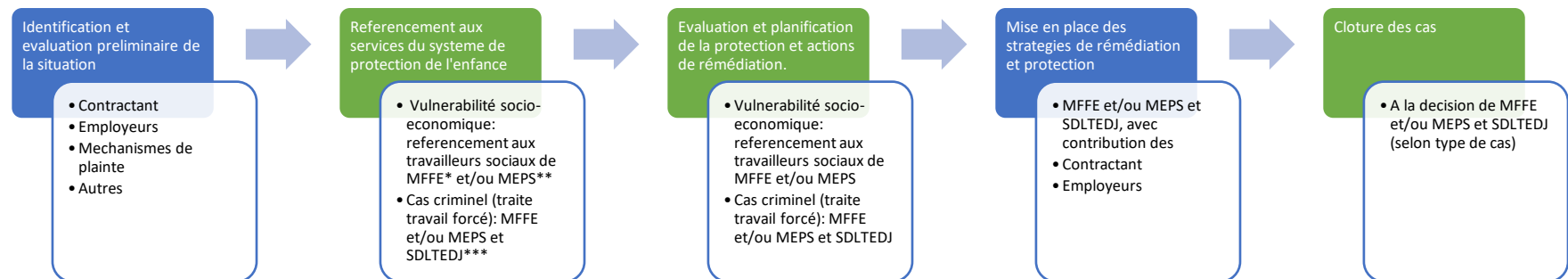
Les situations considérées

L'employeur / les contractant, doivent être vigilants aux situations suivantes, qui nécessitent une action particulière, impliquant le système de protection de l'enfance en Côte d'Ivoire :

- **Enfants victimes d'exploitation dans du travail interdit aux enfants en raison de sa vulnérabilité socio-économique :** Une telle situation peut être soupçonnée si un enfant travaille dans des conditions contraires à la loi :
 - ✓ En conséquence directe de la situation de vulnérabilité socio-économique (pauvreté, niveau bas d'éducation) de ses parents,
 - ✓ Sans autorisation parentale et/ou si un enfant est placé chez de sa famille élargie ou chez d'autres connaissances qui agissent comme une sorte de famille d'accueil informelle et chez qui/pour qui/avec la facilitation l'enfant travaille pour gagner la vie et/ou soutenir sa famille à distance.
- **Enfants victimes de la traite ou le travail forcé :** Le travail forcé et/ou la traite des enfants peut être soupçonnés si
 - ✓ Le travail est effectué sous la pression exercée par un tiers,
 - ✓ L'enfant travaille en conséquence directe de la situation de travail forcé de ses parents,
 - ✓ L'enfant n'a pas de parents, est n'a pas d'autre adulte responsable de proximité et semble travailler sous la pression ou la coercition exercée par un tiers,
 - ✓ 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.

Procédure à suivre

En Côte d'Ivoire, il existe un certain nombre de professionnels et de services, tels que la police, les juges, les inspecteurs du travail, les travailleurs sociaux dans les centres de services sociaux relevant du ministère de l'Emploi et de la Protection sociale, les centres de services sociaux relevant du ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, les centres d'accueil gérés par diverses organisations non gouvernementales, des familles d'accueil recrutées par des centres de services sociaux, sur lesquelles il faut compter et qui ont des mandats légaux pour s'impliquer dans la protection des enfants victimes d'abus, d'exploitation et de traite. Ces professionnels et travailleurs de première ligne doivent tenir compte de l'intérêt supérieur de l'enfant, ils effectuent des évaluations de cas individuels et font un suivi pour évaluer s'il y a un impact positif ultime sur l'enfant à la suite de la protection reçue. L'employeur / les contractant sont impliqués aussi dans différentes étapes, selon le schéma ci-dessous.



* Ministère de la Femme de la Famille et de l'Enfant (MFFE)

** Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS)

*** Sous-Direction de la Police en charge de la Délinquance Juvenile et de la lutte contre la Traite des Enfants (SDLTEDJ)

Responsabilité de l'employeur / la personne organisant le travail

L'employeur / les contractants / la personne qui organise le travail d'un enfant dans un lieu de travail ou un enfant victime-potentiel a été identifié à la responsabilité suivante :

- Faire une évaluation préliminaire de la situation d'un enfant qui se trouve dans une situation soupçonnable ;
- Rapporter le cas selon les procédures de gestion de plaintes
- Faire un référencement aux services sociaux et/ou la Police en charge de la lutte contre la Traite des Enfants
- Rester en contact avec ces agents afin de contribuer à la protection et la remédiation de l'enfant, selon les décisions prises par ces agents.
- Le cas peut être clôturé par l'employeur / les contractants / la personne qui organise le travail une fois que ces agents de la protection de l'enfance ont confirmé la prise en charge de l'enfant et que l'enfant est sans danger.

H. ANNEXE VIII : APERÇU DES FONCTIONS D'UN SYNGRES

Les copies d'écran suivant donne un aperçu des fonctions d'un système de gestion environnemental et social dans le cadre du respect des droits du travail, de la santé et la sécurité des travailleurs qui sera géré par l'UIAP en respectant la protection de données, selon expliqué dans ce PGMO.

Gestion des parties prenantes

Créer ou modifier des parties prenantes

Organisations

Créer une organisation

Types d'organisation Usagers

Rechercher

- ▢ Agence d'exécution
- ▢ Audit
- ▢ Autorités communales
- ▢ Autre
- ▢ Bénéficiaire
- ▢ Comités de parties prenantes
- ▢ Entreprise d'exécution
- ▢ Maître d'oeuvre / Ingénieur conseil
- ▢ Maître d'ouvrage
- ▢ Médias
- ▢ Agence Bénin Presse
- ▢ Arzèké FM

Organisation: Atlantic FM

Ressources humaines

Informations

Documents

Equipements

Véhicules routiers

Engins de chantier

Hiérarchie de l'organisation

Consommation de carburant

Voyages en avion

Sous-traitants

Usagers de l'organisation: Atlantic FM

Afficher 10 éléments Rechercher :

Nom	Prénom	Email	Organisation	Contact	Action
			Atlantic FM	Oui	

Affichage de l'élément 1 à 1 sur 1 éléments

Précédent 1 Suivant

Ajouter un usager

Enregistrement d'une organisation et de ses employée

Informations personnelles Contact Zone d'étude Responsabilités Hiérarchie Signature Ressources humaines Documents divers	Informations personnelles  ☒ Est une ressource humaine Organisation CGES Nom complet Paul-André Turcotte Nom Turcotte Prénom(s) Paul-André Sexe ☒ Masculin ☐ Féminin ☐ Inconnu Photo de profil  Photo de profil
Complémet d'information pour les employés	

Responsabilités

Hiérarchie

Signature

Ressources humaines

Documents divers

1966-01-07

Poste

expert

Fonction

consultant

Qualification spécifique

aucune

A reçu des équipements de protection individuelle relatif à ses fonctions

☒ Oui
☐ Non
☐ Non applicable

A un contrat écrit

☒ Oui
☐ Non

A été informé de ses droits

☒ Oui
☐ Non

A reçu le dépliant sur le processus de gestion des réclamations

☒ Oui
☐ Non

A eu une formation au nouveau arrivant (accueil, inception) en matière de santé-sécurité

☒ Oui
☐ Non

A un certificat médical

☐ Oui
☒ Non

A un permis de conduire

☒ Oui
☐ Non

Information sur la ressources et sur des éléments essentiel au respect de la NES 2

Déclaration d'accident

Gravité de l'accident

Majeur – Blessures handicapantes à vie (incapacité permanente)



Date

Heure

Victimes

+ Ajouter une victime

Souhaitez-vous ajouter un ou plusieurs témoin(s)?

☒ Oui ☐ Non

Sélectionnez un témoin

Renseigner la localisation exacte de l'accident

Description de l'accident

Ajouter une photo



Déclaration d'accident

Liste des sessions de formation

Pour créer une nouvelle session de formation, cliquez sur la formation associé et sélectionnez l'onglet *

Afficher 10 éléments

Nom de la session	Formation associée	Lieu	Date de début	Date de fin
Session 1 CGES introduction au module de gestion des plaintes	CGES Introduction au module de Gestion des plaintes	Cotonou, Cotonou	03/12/2021, 15:00	03/12/2021, 16:00
Session 1 Gestion des gravats sur les chantiers	CGES Gestion des gravats	Bénin, Cotonou	01/04/2021, 10:00	01/04/2021, 12:00
Session 2 Gestion des gravats sur les chantiers	CGES Gestion des gravats	Bénin, Cotonou	07/04/2021, 10:00	07/04/2021, 11:00
Session 1 Gestion des arbres	CGES Gestion des arbres	à distance, Partout	12/03/2021, 14:00	12/03/2021, 15:00
Session 2 Gestion des arbres	CGES Gestion des arbres	Bénin, Cotonou	25/03/2021, 15:00	25/03/2021, 17:00
Session 1 Formation des agents de liaison communautaire sur les aspects GIS	CGES Genre Inclusion Sociale	A distance, Cotonou	14/10/2020, 14:00	14/10/2020, 15:00
Session 1 EPC et EPI	CGES EPC et EPI	A distance, Cotonou	09/06/2020, 10:00	09/06/2020, 12:00
Session 2 EPI/EPC	CGES EPC et EPI	A distance, cotonou	15/06/2020, 15:30	15/06/2020, 17:00
Session 3 EPC/EPI	CGES EPC et EPI	Virtuelle, Cotonou	25/06/2020, 15:30	25/06/2020, 17:00
Session 1 exigences minimum – découverte de matériaux amiantés	CGES découverte matériaux amiantés – exigences minimum	vidéo conférence, Cotonou	04/03/2021, 16:00	04/03/2021, 17:30

Affichage de l'élément 271 à 280 sur 300 éléments

Précédent 1 ... 26

Gestion des formation et génération des attestation

I. ANNEXE IX : CANEVAS POUR LA PRÉPARATION D'UN CODE DE BONNES PRATIQUES

L'UIAP et les employeur doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique de l'ensemble des travailleurs sur leurs postes de travail.

Actions de prévention des risques professionnels

L'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels portant sur les points suivants :

- Risques de chutes de hauteur (par exemple, interdire l'utilisation d'une échelle comme poste de travail en hauteur et mettre en place une plate forme individuelle roulante légère)
- Risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine (par exemple, interdire l'utilisation d'une perceuse à colonne si le protecteur du mandrin est défectueux)
- Risques psychosociaux tels la surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe
- Risques chimiques (par exemple, interdire l'utilisation de produit chimique dangereux aux salariés qui n'ont pas été formés et informés sur la toxicité du produit)
- Dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité au travail) : par exemple, manutention manuelle de charges, exposition à la chaleur, bruit, certains rythmes de travail.

Actions d'information et de formation

L'employeur doit mettre en place des actions d'information et de formation au profit des salariés suivants :

- Nouveaux embauchés
- Salariés qui changent de poste de travail
- Travailleurs temporaires
- Salariés qui reprennent leur activité après avoir été vus par le médecin du travail

Organisation et moyens adaptés

Par exemple :

- Modifier les horaires de travail dans le cadre des conditions atmosphériques (canicule) dans l'objectif de diminuer le risque d'accidents sur le poste de travail
- Mettre en place des équipements de protection individuelle et obliger le port de casque, de gants, ou de chaussures de sécurité antidérapantes le cas échéant.

Évaluation des risques dans l'entreprise

L'employeur doit éviter les risques.

Si ce n'est pas possible, il doit évaluer les risques et mettre en œuvre des mesures de prévention.

Définition de l'évaluation des risques :

- Le **danger** est la capacité d'un matériel, d'une substance ou d'une méthode de travail pouvant causer un événement dommageable
- Le **risque** est l'association d'un danger à un travailleur

Par exemple, un local électrique est dangereux mais si personne ne peut y accéder, il n'y a pas de risque d'électrocution.

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, l'employeur doit évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités dans les actions suivantes :

- Choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques
- Aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations
- Définition des postes de travail

Document d'évaluation des risques professionnels

Les résultats de cette évaluation sont insérés dans un document d'évaluation et gestion des risques professionnels.

Mise en place d'actions

Suite à cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention (par exemple, des formations à la sécurité).

Il doit y ajouter des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et sécurité (par exemple, diminuer la répétition du travail).

Mise en œuvre des normes environnementales, sociales et de santé et sécurité au travail**Prévention de l'EAS/HS**

L'entreprise s'engage à veiller à ce que le projet soit mis en œuvre de manière à minimiser tout impact négatif sur l'environnement local, les communautés et ses travailleurs. Pour ce faire, elle respectera les normes environnementales, sociales, sanitaires et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes de santé et de sécurité au travail (OHS) appropriées soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement où les enfants de moins de 18 ans seront protégés et où l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) n'ont pas leur place. Les actions inappropriées envers les enfants, l'EAS/HS sont des actes de violence basée sur le genre (VBG) et, en tant que tels, ne seront tolérés par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que tous ceux qui participent au projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, sans exception :

Général

1. L'entreprise - et donc tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre l'intégralité de son « Plan de gestion environnementale et sociale de l'entreprise » (PGES-E) tel qu'approuvé par le client.
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, sans distinction de race, de couleur, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de fortune, de handicap, de naissance ou autre. Les actes de violence liée au sexe constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise veille à ce que les interactions avec les membres des communautés locales se fassent dans le respect et la non-discrimination.
5. Le langage et les comportements dégradants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocants sont interdits parmi tous les employés de l'entreprise, ses associés et ses représentants, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera et assurera le bon usage des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Santé et sécurité

8. L'entreprise s'assurera que le plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail du projet est effectivement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs. 9.

9. L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes présentes sur le site portent l'équipement de protection individuelle prescrit et approprié, en prévenant les accidents évitables et en signalant les conditions ou les pratiques qui présentent un risque pour la sécurité ou menacent l'environnement.

10. L'entreprise s'engage à :

i. interdire la consommation d'alcool pendant les activités professionnelles.

ii. interdit l'usage de stupéfiants ou d'autres substances pouvant altérer les facultés à tout moment.

11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient disponibles sur le site et dans tout logement de travail fourni aux personnes travaillant sur le projet.

12. L'entreprise n'engagera pas d'enfants de moins de 18 ans pour des travaux de construction, ni ne les autorisera sur le chantier, en raison de la nature dangereuse des chantiers de construction.

Violence basée sur le genre, y compris l'EAS/HS

13. Les actes de violence basée sur le genre constituent une faute grave et sont donc passibles de sanctions, qui peuvent inclure des pénalités et/ou le licenciement et, le cas échéant, le renvoi à la police pour d'autres mesures.

14. Toutes les formes de violence liée au sexe sont inacceptables, qu'elles se produisent sur le chantier, aux alentours du chantier, dans les camps de travailleurs ou au sein de la communauté locale.

15. Le harcèlement sexuel du personnel et des employés (par exemple, les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle) sont des actes de violence liée au sexe et sont interdits.

16. Les faveurs sexuelles (par exemple, la promesse d'un traitement favorable, comme une promotion, la menace d'un traitement défavorable, comme la perte d'un emploi, des paiements en nature ou en espèces en fonction d'actes sexuels) et toute forme de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.

17. Le recours à la prostitution sous toutes ses formes et à tout moment est strictement interdit.

18. Les contacts ou activités sexuels avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais de médias numériques, sont interdits. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

19. Sauf consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la rétention ou la promesse de la fourniture effective d'un avantage (monétaire ou non monétaire) à des membres de la communauté en échange de relations sexuelles (y compris la prostitution).

Une telle activité sexuelle est considérée comme "non consensuelle" dans le cadre du présent Code.

20. Outre les sanctions de l'entreprise, des poursuites judiciaires seront engagées, le cas échéant, à l'encontre des auteurs d'actes de violence liée au sexe.

21. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont vivement encouragés à signaler les actes de violence liée au sexe soupçonnés ou avérés commis par un collègue de travail, qu'il fasse partie ou non de la même entreprise. Les signalements doivent être effectués conformément à la procédure d'allégation de violence liée au sexe du projet.

22. Les cadres sont tenus de signaler les actes présumés ou réels de violence liée au sexe et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables.

Mise en œuvre

Afin de s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'entreprise s'engage à :

23. S'assurer que tous les responsables signent le « Code de conduite » du projet, qui détaille leurs responsabilités en matière de mise en œuvre des engagements de l'entreprise et d'application des responsabilités énoncées dans le « Code de conduite ».

24. S'assurer que tous les employés signent le « Code de conduite » du projet, confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et OHS, et à ne pas s'engager dans des activités entraînant la VBG, la mise en danger ou l'abus d'enfants, ou le harcèlement sexuel.

25. Afficher le code de conduite de l'entreprise et le code de conduite individuel de manière bien visible dans les camps de travailleurs, les bureaux et les zones publiques de l'espace de travail. Les zones d'attente, de repos et les halls d'entrée des sites, les zones de cantine et les cliniques de santé sont des exemples de ces zones.

26. S'assurer que les copies affichées et distribuées des Codes de conduite de l'entreprise et des individus sont traduites dans la langue d'usage appropriée dans les zones du site de travail ainsi que pour tout personnel international dans sa langue maternelle.

27. S'assurer qu'une personne appropriée est désignée comme " point focal " de l'entreprise pour traiter les questions de VBG, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'équipe chargée des plaintes relatives à la VBG (EAS/HS), qui est composée de représentants du client, du ou des contractants, du consultant en supervision et du prestataire de services local en matière de VBG.

28. S'assurer qu'un plan d'action efficace en matière d'EAS/HS est élaboré en consultation avec l'équipe de plaintes en matière de VBG, qui comprend au minimum les éléments suivants :

i. Une procédure d'allégation de EASHS pour signaler les problèmes de VBG par le biais du mécanisme de recours en matière de griefs du projet ;

ii. Des mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les personnes impliquées ; et,

iii. Protocole de réponse applicable aux survivants et aux auteurs de VBG.

29. S'assurer que l'entreprise met effectivement en œuvre le Plan d'action final contre la VBG convenu, en fournissant un retour d'information au GCT pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.

30. S'assurer que tous les employés suivent un cours d'initiation avant de commencer à travailler sur le site afin de s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise en matière de normes ESHS et OHS, ainsi que les codes de conduite en matière de VBG du projet.

31. S'assurer que tous les employés suivent une formation obligatoire une fois par mois pendant la durée du contrat, à partir de la première formation d'initiation avant le début du travail, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et OHS du projet et du code de conduite relatif à la VBG.

[A lire par un membre de l'entreprise si le travailleur ne sait pas lire]

Je reconnais par la présente avoir pris connaissance du code de conduite de l'entreprise susmentionné et accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qu'il contient. Je comprends mon rôle et mes responsabilités dans le respect des normes EAS/HS et ESHS du projet, ainsi que dans la prévention et la prise en charge de la violence liée au sexe. Je comprends que toute action incompatible avec le présent code de conduite de l'entreprise ou tout manquement à l'obligation d'agir conformément au présent code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en caractères d'imprimerie : _____

Titre : _____

Date : _____