



REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail – Justice - Solidarité

MINISTERE DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE

UNITE DE GESTION DES PROJETS

(UGP)

PROJET DE TRANSFORMATION DU SYSTEME DE SANTE EN GUINEE (PTSS)

(P506072)

PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

Juillet 2024

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	4
1. INTRODUCTION.....	7
1.1-Contexte du Projet.....	7
1.2. Présentation du Projet	9
1.2.1. Objectif de développement du Projet.....	9
1.2.2. Composantes du Projet.....	9
2-Objectifs du PGM O	11
1.1. 3-STRUCTURATION DU PGM O	12
4 - APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE PROJET	12
4-1 Caractéristiques et types de travailleurs.....	12
2. 5-PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL	17
2.1. Activités du projet	17
5-1 Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation.....	18
6-BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN GUINEE	25
7-ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIONS DE LA NES 2 AVEC LA LEGISLATION GUINEENNE.....	37
8-PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE.....	50
8-1 Procédures Générale applicables.....	50
8-2 Procédures de santé et Sécurité au travail (SST)	51
8-3 Procédures liées aux congés	52
8-4 Procédures spécifiques liées au Projet	54
8-4-Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires	56
8-4-1-Procédures concernant les principaux fournisseurs	56
8-4-2 Procédures concernant les travailleurs communautaires	57
8-4-3 Spécification des tâches à exécuter par les travailleurs communautaires	58
8-4-4 Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet	58
8-4-5 Etapes de sélection des travailleurs communautaires	58
8-4-6 Conditions de renouvellement du contrat des travailleurs communautaires	59
8-4-7 Hébergement des travailleurs.....	60
8-5 Dispositif institutionnel pour la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre	60
9- AGE ADMISSION A L'EMPLOI	62
10-CONDITIONS GENERALES.....	62
10-1 Contrat de travail.....	62
10-2 Assurances, congé maladie, congé maternité	64
10-4 Rémunération	64
10-5 Salaires.....	64
10-6 Retenues sur salaires	65

10-7 Heures de travail	65
10-8 Congés payés	65
10-9 Repos journalier et hebdomadaire.....	67
10 -10 Jours fériés.....	68
10-11 Licenciement	68
10-12 Préavis.....	69
10-13 Bulletin de paie.....	69
10-14 Prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel	69
10-15 Cas des travaux forcés	70
10-16 Non-discrimination et égalité des chances	70
10-17 Organisations de travailleurs	71
11-MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	71
11-1 Plaintes courantes	72
11-2 Plaintes graves ou sensibles	73
12 -Code de conduite.....	74
13-CONCLUSION.....	75
ANNEXES	77
ANNEXE 1 : CANEVAS DE RAPPORTAGE D'INCIDENT/ACCIDENT DE TRAVAIL.....	77
ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE.....	80
ANNEXE 3 : MODELE DE PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE 88	
I - RENSEIGNEMENTS GENERAUX	89
1.1 - L'entreprise :	89
1.2 - Le chantier :	89
1.3 - Le planning et l'organisation horaire :.....	89
II - RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ORGANISATION DU CHANTIER.....	91
2.1. - Hygiène et conditions de travail du personnel de chantier :	91
2.2 - Surveillance médicale spéciale :	91
3 - MESURES DE SECURITE APPLICABLES AUX INTERVENTIONS	91
DE L'ENTREPRISE SUR LE CHANTIER	91
Annexe 4: RISQUES LIES A L'UTILISATION DU MATERIEL.....	
.....	98
ANNEXE 5: PGC.....	99
ANNEXE 6 : Pictogramme et signification	101

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AMI : Avis de Manifestation d'intérêt
ASC : Agents de Santé Communautaire
AES : Accidents d'exposition au sang
ANO : Avis de non-objection
BM : Banque Mondiale
DAO : Dossiers d'Appels d'offres
DPS : Direction Préfectorale de la Santé
CGES : Cadre de Gestion Environnementale
CES : Cadre Environnemental et Social
CNSS : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNT : Conseil National de Transition
CTN/FBR : Coordination Technique Nationale / Financement basé sur le Résultat
CSU : Couverture Sanitaire Universelle
CNT : Coordination Nationale Technique
EDS : Enquête Démographique et de Santé
EPI : Équipements de Protection Individuel
FBR : **Financement basé sur les Résultats**
FOSAS : Formations sanitaires
IRS : Inspection Régionale de la Santé
GFF : Mécanisme de Financement Mondial
HS : Harcèlement sexuel
IDH : Indice de Développement Humain
INS : Institut National de Statistique
ISF : Indice synthétique de fécondité
MATD : Ministère de l'Administration du Territoire et de la Décentralisation
MEDD : Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
MSHP : Ministères de la santé et de l'Hygiène Publique
NES : Norme Environnementale et Sociale
NTIC : Nouvelle Technique de l'information et de la communication
ODP : Objectif de Développement du Projet
OMS : Organisation Mondiale de la Santé
ODD 8 : Objectif du Développement Durable 8
OIT : Organisation Internationale du Travail
ONG : Organisation Non Gouvernementale

PIB : Produit Intérieur Brute

PGMO : Procédures de Gestion de la Main d'œuvre

PPSPS : Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé

PASSP : Projet d'Amélioration des Soins de Santé Primaire

PRSCS : Projet de Renforcement des Services et Capacités Sanitaires

PAO : Plan d'Action opérationnel

RECO : Relais Communautaires

SST : Santé et la Sécurité au Travail

SGG : Secrétariat Général du Gouvernement

TBM : Taux Brut de Mortalité

TBN : Taux Brut de Natalité

IDA : Agence internationale pour le Développement

UGP : Unité de Gestion du Projet

VBG/EAS/HS : Violences Basées sur le Genre, d'Exploitation, d'Abus Sexuel et Harcèlement Sexuel

VCE : Violence Contre les Enfants

Liste des tableaux

Tableau 1: Liste des cadres de l'UGP/PTSS	14
Tableau 2: Principaux risque liés à la main d'œuvre à toutes les phases du projet	19
Tableau 3: Législation du travail applicable dans le cadre du PGMO	25
Tableau 4: Analyse comparative des dispositions de la NES N°2 sur la santé, la sécurité et l'hygiène au travail avec celles de la législation guinéenne.....	38
Tableau 5: Comparaison des dispositions réglementaires guinéennes et celles de la NES N°2 portants sur le travail des enfants et des femmes.....	46

1. INTRODUCTION

1.1-Contexte du Projet

Le projet de Renforcement des Services et des Capacités Sanitaires (PRSCS) s'appuie sur les résultats très satisfaisants du projet d'Amélioration des Services de Santé Primaires (PASSP). En se positionnant à la fois comme une continuité et une consolidation des stratégies envisagées, sa performance a été mesurée à travers plusieurs angles d'appréciation.

En dépit de la restructuration du projet et des difficultés qui ont émergé au cours de la mise en œuvre (Covid 19, Coup d'Etat), le PRSCS a maintenu une cohérence entre ses objectifs et les résultats attendus. Les indicateurs et cibles redéfinis ont assuré la continuité du projet, sans affecter l'engagement des acteurs impliqués.

En termes de pertinence, les objectifs du projet étaient alignés sur les priorités nationales, telles que le Plan National de Développement Sanitaire (PNDS 2014-2024) et la stratégie de santé communautaire, ainsi que sur les engagements internationaux de la Guinée (CSU, Déclaration de Maputo, Agenda de l'Union Africaine 2030). Le ciblage des bénéficiaires était pertinent, incluant les services techniques et institutions étatiques, structures sanitaires, Inspection Régionale de la Santé (IRS), Direction Préfectorale de la Santé (DPS), relais communautaires (RECO), agents de santé communautaires (ASC) et communautés rurales.

En termes d'efficacité, les résultats du projet ont été jugés très satisfaisants par les différents acteurs, notamment en atteignant les objectifs prioritaires d'amélioration de l'utilisation des Services de Santé Reproductive, Maternelle, Néonatale et Infantile (SRMNIA-N) dans les régions de Kankan et Kindia. Parmi les résultats obtenus, on note :

- L'augmentation du nombre d'accouchements assistés par un personnel de santé qualifié, passant de 66 544 en 2019 à 662 165 en mars 2024 (111% de l'objectif).
- L'augmentation du nombre de femmes recevant au moins quatre visites prénatales, passant de 77 951 à 673 077 (112% de l'objectif).
- L'augmentation du nombre d'enfants de 0-11 mois entièrement vaccinés, passant de 94 640 à 661 716 (109% de l'objectif).
- L'augmentation du nombre d'enfants de 6-11 mois recevant une supplémentation en Vitamine A, atteignant 119 635 enfants (123% de l'objectif).
- L'augmentation du nombre de femmes bénéficiant d'une méthode de contraception moderne, atteignant 608 871 (109% de l'objectif).

Dans le cadre de la mise en œuvre du Financement basé sur les résultats (FBR), le projet a enregistré des succès notables, incluant

- L'expérimentation du FBR dans quatre districts sanitaires des zones cibles du projet (Kankan et Kindia) avec la disponibilité de plusieurs outils de gestion et de qualité (manuel de procédures révisé, outil de gestion financière simplifiée, grille qualité révisée) etc. ;
- L'amélioration de l'utilisation des services et de la qualité des soins grâce à la disponibilité des ressources humaines et des intrants stratégiques ;

- Le renforcement des capacités techniques des établissements de santé par l'acquisition d'équipements adéquats
- L'amélioration des conditions d'hygiène et assainissement etc.

Une contribution au renforcement du Système de Santé est notée. En effet, le PRSCS a contribué au renforcement du système de santé à travers les six piliers d'un système performant prônés par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) :

- Renforcement des infrastructures et équipements sanitaires ;
- Renforcement des ressources humaines (Médecins, sage femmes, Infirmier, etc.) et une disponibilité des RECO et des ASC dans les districts du projet) en lien avec le PNDS 2014-2024 et la stratégie de santé communautaire ;
- Financement des établissements de santé et des entités de régulation ;
- Amélioration du système d'information sanitaire ;
- Amélioration des prestations de soins de qualité ;
- Disponibilité accrue de médicaments.

En termes d'efficience, l'analyse indique un constat satisfaisant avec un lien étroit entre le taux moyen d'atteinte des résultats du projet (100%) et le taux d'exécution budgétaire (99,45%), en dépit des deux restructurations du projet et de la COVID- 19 et des événements politiques.

En termes de durabilité, les réhabilitations et équipements acquis pour les établissements de santé, les IRS et DPS devraient perdurer, de même que les outils produits dans le cadre du FBR. Cependant, la mobilité élevée du personnel pourrait entraîner une perte progressive des connaissances acquises nécessitant un renouvellement constant des formations.

Le PRSCS a enregistré des succès considérés comme de bonnes pratiques, notamment la mise en place des Unités Techniques Régionales du Projet (UTRP) et la fourniture de « kits de dignité ». Mais, à côté de ces points de satisfaction, des insuffisances opérationnelles sont notées : Retard dans le paiement de subsides des établissements de santé et des entités de régulation, du personnel contractuel, de retard dans l'allocation des ressources pour le financement des Plan d'action opérationnel (PAO), des délais parfois assez longs pour l'obtention des ANO de la Banque Mondiale etc.

Malgré quelques insuffisances opérationnelles, le PRSCS a joué un rôle précurseur en matière de nouvelles initiatives pour réduire la mortalité maternelle, infantile et néonatale, avec la stratégie FBR qui en est une excellente illustration. Les succès enregistrés démontrent la capacité d'adaptation et du grand intérêt manifesté par des acteurs de mise en œuvre.

Les recommandations envisagées visent les actions correctives pour la mise en œuvre des futurs projets et elles prennent en compte la consolidation de certaines initiatives innovantes enregistrées qui peuvent être capitalisées, mieux articulées pour consolider et conforter leurs impacts pour atteindre les objectifs de développement : Un renforcement en ressources humaines et financières des UTRP avec une allocation financière annuelle sur la base de leurs PAO et un renforcement de la CNT-FBR en termes de ressources humaines avec des profils en cohérence avec son mandat. Une potentielle garantie pour le succès du FBR.

Enfin la soutenabilité du FBR qui demeure un enjeu crucial dans le cadre de cet achat stratégique. Son extension appelle à surmonter des défis organisationnels, structurels et financiers. Son financement à travers les ressources domestiques doit être au centre des réflexions pour les années à venir. Ce défi reste pour le moment entier.

C'est dans ce cadre que le Projet de Transformation du Système de Santé en Guinée (PTSS) (P506072) est préparé pour venir consolider les acquis du PRSCS (P163140) qui a clôturé le 30 juin 2024 dans les régions de Kankan et Kindia. Sur la base de ces acquis les activités du projet seront étendues à toutes les régions du pays sauf la région spéciale de Conakry (donc sept régions sur huit). Le projet est également prévu pour être préparé rapidement et éviter la rupture des interventions à Kankan et Kindia.

1.2. Présentation du Projet

1.2.1. Objectif de développement du Projet

Le Projet de Transformation du Système de Santé en Guinée (PTSS) (P506072) vise à Améliorer l'utilisation des services de santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile, adolescente et nutritionnelle de qualité dans les régions ciblées.

1.2.2. Composantes du Projet

Le PTSS est financé à hauteur de 95 millions de dollars et s'articule autour de quatre (4) composantes :

- ✓ **Composante 1** : Fourniture de services de base SRMNIA- de qualité (55 millions de dollars, dont 50 millions de dollars de crédit IDA et 5 millions de dollars de subvention GFF).

Cette composante vise à renforcer la capacité des districts sanitaires à fournir des services de santé et de nutrition sûrs, de haute qualité et respectueux. S'appuyant sur les interventions mises en œuvre dans le cadre du précédent projet de santé à Kankan et Kindia, cette composante renforcera la capacité opérationnelle des établissements de santé au niveau des districts sanitaires dans les sept (7) régions afin de fournir des services de santé et de nutrition essentiels et d'apporter un soutien technique et financier à l'expansion du système FBR Cette composante comporte trois (3) sous-composantes, décrites ci-dessous.

- **Sous-composante 1.1** : Renforcement de la capacité opérationnelle des services SRMNEA-NSRMNEA-N de base (12 millions de dollars, dont 10 millions de dollars de crédit IDA et 2 millions de dollars de subvention GFF).
- **Sous-composante 1.2** : Extension du Financement Basé sur les Résultats pour améliorer la quantité et la qualité des services SRMNEA-N dans les régions

- vulnérables et sensibles au climat (40 millions USD dont crédit IDA : 37 millions USD & subvention GFF : 3 millions USD).
- **Sous-composante 1.3 : Utilisation de services de santé numériques pour améliorer la qualité des services du SRMNIEA-N (crédit IDA : 3 millions USD)**
 - ✓ **Composante 2 : Stimuler la demande de services SRMNIA-N de base pour les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables au climat (31 millions USD dont crédit IDA : 27 millions USD et subvention GFF : 4 millions USD).** Cette composante comporte deux sous-composante dont :
 - **Sous-composante 2.1 : Extension des soins de santé gratuits au niveau du district pour les plus pauvres (9 millions USD dont crédit IDA : 7 millions USD et subvention GFF : 2 millions USD).**
 - **Sous-composante 2.2 : Santé et nutrition communautaires pour une demande accrue de services SRMNIA-N (22 millions USD dont crédit IDA : 20 millions USD et subvention GFF : 2 millions USD).**
 - ✓ **Composante 3 : Coordination et gestion du projet, et suivi et évaluation (S&E) (9 millions USD dont crédit IDA : 8 millions USD et subvention GFF : 1 million USD).** Cette composante comprend trois (3) composante dont :
 - **Sous-composante 3.1 : Coordination et gestion du projet (crédit IDA : 2 millions USD).**
 - **Sous-composante 3.2 : Suivi et évaluation du projet (3,5 millions USD dont crédit IDA : 3 millions USD et subvention GFF : 0,5 million USD).**
 - **Sous-composante 3.3 : Renforcement du système d'information sur la gestion de la santé (3,5 millions USD, dont crédit IDA : 3 millions USD et subvention GFF : 0,5 million USD).**
 - ✓ **Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence contingente (0 USD)**

Une composante de réponse d'urgence contingente (CRUC) est incluse dans le projet conformément à la politique de financement des projets d'investissement (FPI), paragraphes 12 et 13, pour les situations de besoin urgent d'assistance et de contraintes de capacité. Cela permettra de réaffecter rapidement les fonds non engagés des subventions de l'IDA en cas de situation d'urgence éligible telle que définie dans l'OP 8.00. Un manuel du CRUC guidera l'activation et la mise en œuvre du CRUC, et un plan d'action d'urgence sera préparé pour confirmer les activités et le financement pour un événement spécifique.

1. 1.2.3. Zone d'intervention et bénéficiaires du projet

Le projet couvrira les sept régions du pays (toutes les régions administratives à l'exception de la région comprenant la capitale, Conakry) avec un accent dans les régions à faibles performances en matière de santé et de nutrition des mères, des enfants et des adolescents

(mortalité infantile et juvénile, soins prénatals, accouchements assistés par un agent de santé qualifié, proportion de césariennes, prévalence de la contraception chez les femmes, retard de croissance chez les enfants de moins de 5 ans, forte fécondité des adolescentes) et parce qu'elles sont les plus touchées par le changement climatique. **Les bénéficiaires** directs du projet sont les femmes, les nouveau-nés, les enfants et les adolescents, en particulier les femmes enceintes dans les sept régions de Guinée, qui représentent environ 11,8 millions d'habitants (84,2 % de la population).

2-Objectifs du PGMO

L'objectif du document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est de disposer des procédures claires permettant d'identifier et de gérer l'utilisation de la main d'œuvre et les problèmes potentiels liés aux conditions de travail pour les travailleurs mobilisés pour l'exécution des activités du PTSS conformément aux dispositions du code du travail en vigueur en Guinée et aux exigences de la NES n°2 du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail.

Le PGMO a pour but d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employeurs afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes. Il indique la manière dont la norme (NES n°2) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations applicables aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Les objectifs spécifiques du présent PGMO sont les suivants :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs dans leur diversité y compris ceux issus des PDI et des réfugiés ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des 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 des enfants tels que définit par l'Organisation internationale du travail (OIT) et conformément aux dispositions préconisées par la NES n°2 du CES ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail, y compris la mise en place d'un code de bonne conduite ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs des groupes minoritaires, etc. des risques tels que la discrimination, l'exploitation et abus sexuel, le harcèlement sexuel ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante du projet et les travailleurs ;
- Élaborer un mécanisme de règlement des griefs des travailleurs qui tient compte des considérations pour les plaintes relatives à la VBG/EAS/HS.

Le présent PGMO élaboré durant la phase de préparation du projet est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du projet et de l'évolution des travaux par l'Unité de Gestion du Projet (UGP).

Le PGMO a été élaboré avec une approche participative à travers la collecte et analyse des données sur les procédures de gestion et les risques liés à la main d'œuvre auprès de certaines parties prenantes du projet.

1.1.3-STRUCTURATION DU PGMO

Le PGMO s'articule autour des douze (12) points suivants :

- Aperçu de l'utilisation du personnel dans le Projet ;
- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Age pour l'emploi (conditions d'âge) ;
- Conditions générales ;
- Mécanismes de gestion des griefs ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ;
- Employés des fournisseurs principaux.

4 - APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE PROJET

4-1 Caractéristiques et types de travailleurs

La Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque Mondiale entend par « travailleur du projet » :

- a) **Travailleurs directs** : toute personne employée directement par l'Unité de Gestion du Projet de Transformation du Système de Santé en Guinée (PTSS) pour la mise en œuvre de ce projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. On peut citer les personnes employées ou recrutées par l'Unité de Gestion du Projet pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet ainsi que les fonctionnaires détachés ;

- b) **Travailleurs contractuels** : les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux ;
- c) **Employés des fournisseurs principaux** : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet ;
- d) **Travailleurs communautaires** : les agents de santé communautaires employés ou recrutés pour travailler sur le projet dans le cadre de la mise en œuvre des activités de la sous-composante 2.1 du projet.

Lorsque des agents de l'État 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.

- **Travailleurs directs**

Les dispositions institutionnelles et de mise en œuvre existantes qui sont utilisées par l'Unité de Gestion de Projet (UGP) (PRSCS -P163140) en Guinée clôturé le 30 juin 2024 et du Programme Régional de Sécurité Sanitaire en Afrique de l'Ouest et du Centre soutiennent également ce PTSS. Ainsi cette Unité du Projet du PTSS sera composée comme suit : AU niveau national, Un Coordonnateur National, Un Coordonnateur National Adjoint, un Responsable Technique des Opérations, un Spécialiste Administratif Financier, une Spécialiste en Passation des Marchés, un Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, un Spécialiste en Sauvegarde Sociale , un Spécialiste en Suivi-évaluation, un Spécialiste en Santé de la reproduction de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, de l'adolescent et la nutrition, un Spécialiste en Santé Communautaire, ,un Spécialiste en Communication, un Auditeur Interne, une Spécialiste en VBG/EAS/HS, un Comptable principal, une Assistante de Passation des Marchés, un informaticien, une Assistante Administrative et un Spécialiste en gestion des déchets sanitaires, Au niveau régional, cinq responsables techniques régionaux, cinq assistantes de Direction ; cinq comptables, quatre spécialistes en Sauvegardes environnementales et sociales au niveau des Inspections régionales de la santé .. .

Tableau 1: Liste des cadres de l'UGP/PTSS

Poste	Effectif	Statut
Coordonnateur National	1	Temps plein
Coordonnateur National Adjoint	1	Temps plein
Responsable Technique des Opérations	1	Temps plein
Responsable Administratif et Financier	1	Temps plein
Spécialiste en Passation des Marchés	1	Temps plein
Spécialiste en Sauvegarde Environnementale	1	Temps plein
Spécialiste en Sauvegarde Sociale	1	Temps plein
Spécialiste en Suivi-évaluation	1	Temps plein
Spécialiste en Santé de la reproduction de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, de l'adolescent et la nutrition	1	Temps plein
Spécialiste en Santé Communautaire	1	Temps plein
Spécialiste en Communication	1	Temps plein
Spécialiste en VBG/EAS/HS	1	Temps plein
Auditeur Interne	1	Temps plein
Comptable	1	Temps plein
Assistante de Passation des Marchés	1	Temps plein
Assistante de Direction	1	Temps plein
Informaticien	1	Temps plein
Spécialiste en gestion des déchets sanitaires	1	Temps plein
Responsables Techniques Régionaux	5	Temps Plein
Comptables Régionaux	5	Temps Plein
Assistants de Direction	5	Temps Plein
Spécialistes régionaux en Sauvegardes Environnementales et Sociales	4	Temps partiel
Total	37	

Pour ce type de travailleurs, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent et la supervision de son application est sous la responsabilité de l'UGP.

Le nombre de travailleurs peut augmenter avec le recrutement de consultants ou d'autres spécialistes pour des tâches spécifiques pendant la mise en œuvre du projet.

- **Travailleurs contractuels**

Ce sont les personnes employées ou recrutées par des tiers ou par l'UGP/MSHP pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, notamment les travaux de rénovation/réhabilitation des structures sanitaires, de stimulation de la demande de services

SRMNIA, d'expansion du FBR indépendamment de la localisation de ces travaux. Le nombre précis de travailleurs contractuels à recruter n'est pas connu pour le moment.

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP continuera à être responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats avec les entrepreneurs et de l'application et ainsi que du contrôle de ces exigences.

- **Employés de fournisseurs principaux**

Les employés de fournisseurs principaux concernent principalement le personnel de fournisseurs spécialisés dans ces différents domaines de matériel de laboratoire, d'équipement médicaux, de médicaments et d'équipements de protection individuelle ainsi que les entreprises nationales qui ont l'habilité des travaux de réhabilitation). Leur nombre exact n'est pas connu pour le moment. Cette information sera disponible au début de la mise en œuvre des activités du projet.

L'UGP prendra des dispositions idoines notamment les codes de bonne conduite qui interdisent l'emploi des enfants sur les chantiers comme travailleurs et le travail forcé. Le code de conduite est une condition non négociable intégré dans les DAO/AMI. L'UGP s'assurera dans le cadre du PTSS que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP continuera d'exiger la mise en place par des fournisseurs des procédures et la prise des mesures pour traiter les risques identifiés. Les clauses spécifiques concernant le Travail des enfants, le travail forcé, la non-discrimination, le respect des droits des travailleurs, la gestion des plaintes/griefs, etc. seront exigées dans les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs ou sous-traitants dans leur soumission aux appels d'offres. L'évaluation des dossiers par l'UGP tiendra compte de ces informations et le suivi sera fonction des risques identifiés. En cas d'emploi des travailleurs mineurs, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

- **Travailleurs communautaires**

Le Projet PTSS accorde une grande importance à « l'engagement communautaire » à travers la Composante 2 : **Stimuler la demande de services RMNCAH-N de base pour les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables au climat spécifiquement la sous composante 2.2. qui financera la santé et nutrition communautaires pour une demande accrue de services RMNCAH-N et de résilience climatique.**

En cas de recours aux travailleurs communautaires, l'UGP santé appliquera les dispositions pertinentes de la NES n°2 qui correspond et qui est proportionnée : (i) à la nature et l'envergure du projet ; (ii) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et (iii) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires y compris les VBG/EAS/HS.

Des membres de la communauté seront employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Ils seront sollicités pour réaliser les activités de sensibilisation à base communautaire afin de stimuler la demande de services RMNCAH-N. Le MSHP travaillera en étroite collaboration avec les associations à base communautaires pour atteindre les cibles facilement et les personnes vulnérables. De ce fait, le MSHP contractualise avec les associations communautaires pour mener les enquêtes communautaires.

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

L'Unité de Gestion des Projets Santé 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.

L'Unité de Gestion des Projets santé déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Il procédera à la mise en place d'une politique de tolérance zéro contre le harcèlement sexuel, la sensibilisation, la vérification de l'âge des travailleurs, des contrats clairs, la promotion de l'éducation des enfants, la surveillance, un canal de signalement confidentiel, la participation communautaire, le respect des lois et la responsabilité des employeurs.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé, d'EAS/HS sont constatés, l'UGP santé prendra les mesures appropriées pour y remédier. Ces mesures comprennent le retrait des enfants du travail, la compensation et la réparation pour les survivant/es, l'imposition de sanctions aux contrevenants, le suivi continu et le signalement aux autorités compétentes.

L'UGP Santé déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet y compris sur l'EAS/HS.

Il évaluera les risques y compris sur l'EAS/HS/ et les effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

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

Les travailleurs communautaires pourraient apporter leurs contributions au Projet en matière de mobilisation sociale à travers la campagne d'information et sensibilisation

rapprochée et de proximité des communautés. Leur recrutement s'effectuera sur entente directe par l'UGP Santé et tenant compte de leur sphère d'influence.

Les conditions de mobilisation des travailleurs doivent clairement définir y compris le montant de rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Ils doivent être informés de la présence d'un mécanisme de gestion des plaintes et y avoir facilement accès.

2. 5-PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

Activités du projet

Le projet consiste en :

- L'acquisition d'équipements et de matériel médicaux des services de base RMNCAH-N
- L'acquisition d'équipements médicaux pour les services de maladies infectieuses ;
- Renforcer la capacité opérationnelle des établissements de santé au niveau des districts sanitaires dans les sept (7) régions
- Apporter un soutien technique et financier à l'expansion du système RBF
- Renforcer de la préparation des services de base du RMNCAH-N
- Stimuler la demande de services RMNCAH-N
- Etendre des soins de santé gratuits au niveau du district pour les plus pauvres
- Santé et nutrition communautaires pour une demande accrue de services RMNCAH-N et de résilience climatique
- Renforcer le système d'information sur la gestion de la santé
- Apporter une réponse d'urgence contingente (CERC)
- L'achat de matériel de soins intensifs pour les services des urgences (moniteurs, défibrillateurs, respirateurs de réanimation, concentrateur d'oxygène) ;
- L'acquisition des équipements de protection individuelle (masques, lunettes, combinaisons et sur-chaussures à usage unique, etc.) pour le personnel soignant ;
- L'achat d'équipement de laboratoire et de diagnostic (réactifs de laboratoire matériel de conditionnement, de conservation et de transport des prélèvements pour analyse, etc.) ;
- L'achat de matériel d'assainissement et d'hygiène et de systèmes adéquats de gestion et d'élimination des déchets médicaux dans les Fosas (incinérateurs) ;
- La fourniture des services de NTIC et des équipements de communication ;
- L'acquisition de médicaments ;
- L'acquisition de vaccins et chaînes de froid notamment chambres froides, les congélateurs/réfrigérateurs, les glacières et les accumulateurs pour maintenir une chaîne de froid appropriée ;
- Le projet pourra également financer les travaux de rénovation, d'extension et d'installation des équipements. Il est important de noter que toute infrastructure à

rénover qui présente des risques d'exposition à l'amiante sera exclue des activités du projet.

La mise en œuvre de ces activités inclue le recrutement du personnel de diverses catégories y compris les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, etc.

5-1 Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation

Les principaux risques liés à la gestion de main d'œuvre dans le cadre de l'exécution du projet ainsi que leurs mesures d'atténuations sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2: Principaux risque liés à la main d'œuvre à toutes les phases du projet

Activité de la sous-composante	Risques et effets	Mesures d'atténuation
En phase de Réalisation		
Travaux de génie civil	Risques environnementaux ▪ Risque de présence de matière toxique/amiante/reste de ciment dans le site identifié ou non-respect des codes de construction ▪ Risques liés aux travaux -+de chantier : ○ Mauvaise gestion des déchets de chantier (déchets de matériaux de construction, de produits de revêtement, d'emballages, d'huile usagers, de chiffons sales, de graisses, de diluants,	▪ Tout établissement contenant de l'amiante ne peut pas faire l'objet de rénovation financée par le projet. L'équipe de l'Unité de gestion de Projet devra donc vérifier si de l'amiante est présente dans les structures existantes et si les activités de construction pourraient libérer des particules nocives avant les travaux. ▪ Suivre la procédure de criblage environnemental et social des risques environnementaux et sociaux pour tout type de nouvelles infrastructures en remplissant le Formulaire de criblage environnemental et social (dans l'annexe 1 du CGES du programme de sécurité sanitaire et de Résilience en Afrique de l'Ouest et du Centre). ▪ Suivre les codes de bonnes pratiques environnementales et sociales (CBPES) figurant dans l'Annexe 2 de ce document et sensibiliser tous les travailleurs. ▪ Appliquer les clauses environnementales et sociales destinées aux entreprise adjudicatrices des travaux de rénovation. ▪ Respect des codes de construction et inclusion de spécifications techniques d'accès universel lorsque pertinent. ▪ Les entreprises adjudicatrices des travaux de réhabilitation prépareront un PGES-Chantier et seront responsables de la sécurité de toutes les activités sur le Site, et devront prendre soin de l'hygiène et de la sécurité de toutes les personnes autorisées à être sur le site des travaux ou tout autre endroit où les travaux sont exécutés. ▪ Appliquer lors des travaux de génie civil le modèle de PGES établi à titre indicatif (dans l'annexe 3 du CGES du programme de sécurité sanitaire et de Résilience en Afrique de l'Ouest et du Centre)

	de peintures, d'eaux usées, etc.) ○ Emissions sonores (bruits et vibrations) ○ Emissions de poussières fines (particules en suspension dans l'air) et de polluants atmosphériques (gaz d'échappement et autres produits chimiques dangereux).	▪ Les déchets de construction et les matériaux contenant des substances dangereuses seront collectés et éliminés de manière appropriée par des collecteurs agréés. ▪ Les registres de l'élimination des déchets (type, quantité, transport, site d'élimination finale) seront conservés comme preuve d'une gestion appropriée telle qu'elle a été conçue. ▪ Port d'Equipements de protection Individuelle (EPI) pour les travailleurs de chantier ▪ Interdire tout rejet d'eaux usées dans la nature et mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des eaux de chantier. ▪ Toutes les entreprises et prestataires externes responsables devraient être sensibilisés et formés aux bonnes méthodes de transport, dépotage et manutention des substances dangereuses susceptibles d'impacter la qualité du sol et produire des eaux stagnantes. ▪ Le bruit de construction sera limité à des périodes restreintes convenues dans le permis. ▪ Les débris de démolition seront conservés dans une zone contrôlée et sécurisée.
	Risques sociaux ▪ Risques liés à l'emploi, les conditions de travail et la protection de la main d'œuvre ▪ Risque de conflits sociaux en cas de non-emploi local ▪ Risques accidents/incidents majeurs ▪ Risques d'abus ou exploitation sexuelle	▪ Adopter et mettre en œuvre le Plan de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) établi pour le Projet, y compris, entre autres, les dispositions sur les conditions de travail, la gestion de la relation employeur-travailleur, la santé et la sécurité au travail (y compris les équipements de protection individuelle et la préparation et la réponse aux situations d'urgence), le code de conduite (notamment en ce qui concerne l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel), le travail forcé, le travail des enfants, le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs du Projet et les exigences applicables aux fournisseurs et prestataires, aux sous-traitants et au maître d'œuvre. ▪ L'emploi des travailleurs du projet doit être basé sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. ▪ Application et signature du Code de Conduite de gestion des risques AES et HS par tous les travailleurs du projet. Formation de la force de travail au sujet de AES et HS.

	(AES) et de harcèlement sexuel (HS) ▪ Déplacements et réinstallations involontaires de populations	▪ Mettre en place un protocole relatif à la prévention et à la protection contre les violences basées sur le Genre. ▪ Disséminer et rendre opérationnel le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs du Projet, tel que décrit dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre et conformément aux dispositions de la NES no 2. ▪ Formation des travailleurs à la SST ▪ Créer un environnement de soutien dans lequel les droits de la plaignante sont respectés et prioritaires, et dans lequel elle est traitée avec dignité et respect. ▪ Recourir à la supervision d'une organisation indépendante de surveillance tierce ou d'un agent de vérification indépendant (organisation de la société civile, ONG internationale ou nationale, partenaire universitaire, entreprise du secteur privé) disposant d'un personnel expérimenté en matière de VBG pour surveiller la mise en œuvre du plan d'action relatif à la VBG et s'assurer que toutes les parties assument leurs responsabilités. ▪
En phase Exploitation		
Activités de soins et Exploitation des acquisitions	Risques environnementaux ▪ Risque que les équipements médicaux acquis ne reçoivent pas un entretien adéquat, ce qui pourrait conduire à leur remplacement plus fréquent, entraînant ainsi une augmentation de la	▪ Signer un contrat de maintenance avec le fournisseur pour s'assurer que les équipements soient régulièrement entretenus, prolongeant leur durée de vie et réduisant ainsi la nécessité de les remplacer prématurément. ▪ Renforcer le système de la gestion des déchets biomédicaux issus des activités de soins de santé humaine à travers la mise en œuvre des plans régionaux de gestion des déchets biomédicaux de Kankan et Kindia produits au compte du PRSCS ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre des plans régionaux de Boké, Faranah, Labé, Mamou, Kankan, Kindia et N'Zérékoré. ▪ Tenir les fiches de collecte journalière de déchets ; ▪ Inclure dans les cahiers des charges destinés aux entrepreneurs impliqués dans les sous-projets de génie civil, des clauses environnementales et sociales. Cela devrait notamment

	production de déchets électroniques. ▪ Mauvaise gestion des déchets médicaux issus de l'acquisition d'équipements biomédicaux, distribution des vaccins, de produits de santé, de produits phytosanitaires et vétérinaires dans tout le pays	comprendre l'obligation de préparer un Plan de Gestion Environnementale et Sociale-Chantier (PGES-C), intégrant également un plan de gestion des déchets.
	Risques sociaux ▪ Risque d'exclusion des personnes défavorisées et vulnérables des activités de soins ▪ Les risques liés à la santé et à la sécurité de la communauté et du travail (exposition à des risques biologiques, chimiques et psychologiques dans les établissements de santé). ▪ Risques réputationnels (communication et	▪ Lors de l'identification des activités et des bénéficiaires des sous-projets, il convient de mener des consultations ouvertes et accessibles avec les populations locales, les personnes influentes au sein de la communauté, les élus locaux et les autorités décentralisées. ▪ Fournir aux populations des informations transparentes sur les activités du projet, ses avantages et les critères d'admissibilité, par le biais de canaux accessibles, d'intermédiaires de confiance et dans les langues et dialectes appropriés. ▪ Identifier, consulter et atteindre de manière proactive les groupes et les ménages défavorisés et vulnérables (par le biais d'enquêtes et de consultations ou par d'autres moyens, le cas échéant). ▪ Fournir une formation adéquate aux travailleurs sur les risques spécifiques auxquels ils peuvent être exposés, notamment les risques biologiques, chimiques et psychologiques. Sensibiliser également la communauté aux risques associés à l'établissement de santé. ▪ Mettre en place des protocoles de sécurité clairs pour la manipulation et l'élimination des déchets biologiques et chimiques.

	sensibilisation inefficaces, retards dans la prise de décision, mauvaise planification ou mise en œuvre défectueuse des formations et des renforcements de capacités, réponse inadéquate ou retardée face à une urgence sanitaire majeure) ▪ Risques d'Exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel (EAS/HS) ;	▪ Établir des procédures d'urgence en cas d'exposition accidentelle. ▪ Mettre en place des procédures strictes pour la gestion des déchets médicaux et chimiques : tri, stockage temporaire, transport et élimination sécuritaire de ces déchets. ▪ Offrir un suivi médical régulier aux travailleurs communautaires exposés à des risques biologiques ou chimiques pour détecter toute condition médicale préoccupante à un stade précoce. ▪ Réaliser des audits et des inspections régulières pour s'assurer que les mesures de sécurité sont respectées et identifier les domaines nécessitant des améliorations. ▪ Élaborer un plan d'urgence détaillé pour faire face aux situations d'urgence telles que les accidents chimiques, les épidémies ou les événements traumatiques, en impliquant activement la communauté et les travailleurs dans la planification et la mise en œuvre. ▪ Veiller à ce que le mécanisme de gestion des plaintes ou de retour d'information des bénéficiaires soit accessibles aux groupes défavorisés et vulnérables en sensibilisant ces groupes et en les informant dans les langues ethniques pertinentes, en mettant en place différentes procédures d'accueil, etc. ▪ Suivre les mesures pertinentes qui figurent dans le document de conception du projet et le Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) préparé pour le projet. ▪ Définir clairement les exigences et les attentes en matière de lutte contre la VBG dans les documents d'appel d'offres. ▪ Application et signature du Code de Conduite de gestion des risques AES et HS par tous les travailleurs du projet. Formation de la force travail au sujet de AES et HS. ▪ Toutes les informations liées au VBG devront être traitées de manière confidentielle et les parties prenantes devront être formé à la manière d'approcher les plaignantes et de les orienter vers un ou plusieurs prestataires de services sûrs et éthiques en matière de VBG dans les 48 heures. ▪ Créer un environnement de soutien dans lequel les droits de la plaignante sont respectés et prioritaires, et dans lequel elle est traitée avec dignité et respect.
--	---	--

		▪ Recourir à la supervision d'une organisation indépendante de surveillance tierce ou d'un agent de vérification indépendant (organisation de la société civile, ONG internationale ou nationale, partenaire universitaire, entreprise du secteur privé) disposant d'un personnel expérimenté en matière de VBG pour surveiller la mise en œuvre du plan d'action relatif à la VBG et s'assurer que toutes les parties assument leurs responsabilités.
--	--	--

6 BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN GUINEE

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en Guinée et porte sur les termes et conditions de travail. Les lois et les règlements de la République de Guinée sont synthétisés dans le tableau ci-après :

Tableau 3: Législation du travail applicable dans le cadre du PGMO

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
Sur la liberté du travail et une juste rémunération.	Article 242.1 du Code du Travail de la République de Guinée ;	Aucun employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.
	Article 21 de la Charte de la transition	Tout citoyen à droit au travail et à une juste rémunération. Nul ne peut être lésé dans son emploi en raison de son origine, de sa religion, de son sexe ou de ses opinions.
	Articles 241.1 et 241.2 du Code du Travail de la République de Guinée	Sous réserve des dispositions de l'article 241.7 du présent Code et des conventions collectives, le salaire et ses éléments constitutifs se négocient librement entre l'employeur et le travailleur. Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés quel que soient leur origine, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues au présent titre. Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, primes et indemnités de toute nature, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de celui-ci.
Discrimination sur les lieux de travail	Article 4 du Code du Travail de la République de Guinée interdit la discrimination sous toutes ses formes	Le travailleur peut saisir directement la juridiction chargée de travail pour dénoncer les actes de discrimination dont il a été victime. Toutefois, il pourra saisir l'Inspecteur du travail du ressort pour la conciliation.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
	Article 15 de la Charte de la transition	La loi punit quiconque par un acte de discrimination raciale, ethnique, religieuse, par un acte de propagande régionaliste ou communautariste, ou par tout autre acte qui porte atteinte à l'unité nationale, à la sécurité de l'Etat, à l'intégrité du territoire de la République, ou au bon fonctionnement démocratique des Institutions.
	Constitution du 22 Mars 2020	Tous les individus, hommes et femmes, naissent libres et demeurent égaux devant la loi. Nul ne peut faire de discrimination du fait notamment de sa naissance, de sa race, de son ethnie, de son sexe, de sa langue, de sa situation sociale, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politique
Sur le repos hebdomadaire, les jours fériés, chômés et jours de chômage autorisés par arrêté présidentiel	Articles 222.1, 222.6, 222.7, 222.8, 222.9, 222.10 et 222.11 du Code du Travail de la République de Guinée	Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche ; Les fêtes légales sont déterminées par décret. Elles sont des jours fériés, chômés et payés, même si celles-ci tombent un dimanche ou le jour retenu pour le repos hebdomadaire. Le chômage de ces jours de fête ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels, bimensuels, hebdomadaires ou journaliers. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à une récupération ; Dans les entreprises ou établissements qui, en raison de la nature des activités, ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui travaillent un jour férié ont droit, en plus de la rémunération prévue à l'article précédent, à une rémunération pour le travail effectué. Cette rémunération est calculée sur la base du taux horaire majoré de soixante pour cent la journée, de cent pour cent la nuit ; Sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif ; Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de congé, les périodes de congé payé, de congé formation, les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles, les congés de maternité.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		Les absences dues à une maladie non professionnelle ou à un accident de droit commun sont assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions déterminées par convention collective ; Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours de fêtes légales. Toutefois, le premier jour de congé est celui au cours duquel le salarié aurait dû être à son travail, s'il n'était pas parti en congé ; Tout autre mode de détermination de la durée du congé payé annuel ainsi que tout autre mode de décompte des jours de congé payé résultant d'usages ou de conventions sont admis que s'ils aboutissent à un résultat au moins aussi favorable pour le salarié que le mode de détermination et de décompte légal.
Sur l'âge pour conclure un contrat	Article 121.4 du Code du Travail de la République de Guinée	Le contrat de travail écrit ne peut être conclu qu'avec un individu ayant atteint l'âge minimum de seize (16) ans.
Sur le genre et le harcèlement sexuel	Charte de transition adoptée le 27 septembre 2021	Cette charte de transition rappelle l'égalité des citoyens de Guinée en droits et en devoirs (article 9). Même si elle n'est pas explicite sur l'interdiction des violences sexuelles, des viols et de la traite des êtres humains, la charte interdit la torture et les peines ou les traitements cruels inhumains (article 11)
	Politique nationale genre de 2011 (PNG, révisée en 2018)	Cette Politique nationale genre a été adoptée pour répondre aux disparités entre les hommes et les femmes au niveau de l'éducation, de l'emploi, de l'économie et des instances de décision. Le secteur minier est inclus dans cette politique avec la prise en compte des besoins des femmes en matière de Responsabilité sociale des Entreprises (RSE) et d'accès à l'emploi pour les communautés locales.
	Code pénal de 2016	Ce Code prévoit des sanctions pour les cas de violences, coups et blessures volontaires entre époux. Ces sanctions sont énoncées de l'article 239 à l'article 243.
	Articles 7, 8 et 9 du Code du Travail de la République de Guinée	Sont considérées comme harcèlement moral au travail, les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un employeur ou d'un travailleur en milieu de travail, de mettre en péril l'entreprise ou l'emploi ou de créer un

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; Est considérée comme harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, qui affecte la dignité de femmes ou d'hommes en milieu du travail. Il en est de même pour toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne. Aucun travailleur ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère sa position ou ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce travailleur, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; Le plaignant ou la victime doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
	Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre	Cette stratégie vise trois objectifs fondamentaux : l'élaboration d'une stratégie nationale, la rédaction et la mise en œuvre d'un plan d'action opérationnel et la définition du mandat de l'Observatoire national de lutte contre les violences basées sur le genre. Cette stratégie a notamment permis de contribuer à la mise en place d'un numéro vert (116) pour les besoins d'informations et d'assistance aux victimes des violences à l'égard des femmes et filles.
Sur la sécurité sociale	Articles 63 et 64 de la Loi L /94/006/CTRN DU 14 FEVRIER 1994 portant Code de Sécurité Sociale	Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part, est assimilé à un accident du travail. L'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et de retour entre : - Sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un certain caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu où il effectue son travail ou perçoit sa rémunération ; - Le lieu du travail et le restaurant, la cantine et d'une manière générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas ; dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif d'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. - L'accident survenu à un travailleur pendant un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur en application du code du travail. Article 64 : Est considérée comme maladie professionnelle toute maladie causée par le fait ou à l'occasion du travail. Est considérée comme maladie professionnelle toute maladie causée par le fait ou à l'occasion du travail. La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les dispositions réglementaires nationales en la matière. En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple les violences basées sur le genre). Les incidents de travail (parfois considérés comme accidents par certains) sont des événements inattendus exerçant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même.
	Articles 135.14, 152.1, 153.3 du Code du Travail de la République de Guinée	Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale et peuvent souscrire leurs assurances auprès des sociétés d'assurances installées en République de Guinée ; Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions. L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise ; La femme salariée à droit, pendant le congé de maternité, aux soins médicaux conformément à la réglementation en vigueur. Elle bénéficie en plus de la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail
Sur la durée normale de travail	Article 221.1 du Code de Travail de la Guinée	Cet article dispose que dans tous les établissements privés, la durée du travail effectif des salariés est habituellement de quarante heures par semaine. L'employeur et le salarié peuvent cependant conclure un contrat de travail prévoyant une durée inférieure à quarante heures, le contrat étant alors un contrat de travail à temps partiel. L'employeur peut également imposer au salarié plus de quarante heures par semaine par application des règles d'équivalence, de récupération, de modulation ou d'heures supplémentaires
Sur les avantages sociaux	Article 144.2 du Code de Travail de la Guinée	Le salarié choisi par la direction de l'entreprise pour suivre un stage de formation ou de perfectionnement, continu à percevoir pendant toute la durée du stage, le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement. Il continue également à bénéficier de tous les avantages sociaux liés à sa qualité de travailleur. La durée du stage est assimilée à une période du travail. Elle est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit aux congés payés. Pendant cette durée, le stagiaire bénéficiera d'une allocation égale à sa rémunération au moment de son départ en stage. A la fin de la période de formation ou de perfectionnement, le salarié bénéficiaire du stage est tenu de rester au service de son employeur pour une durée au moins équivalente à celle du stage ou du perfectionnement. A défaut, il doit rembourser à l'employeur tous les frais engagés par celui-ci pour sa formation ou son perfectionnement sans préjudice de dommage et intérêt. Si le travailleur est débauché par le fait d'un autre employeur, celui-ci sera personnellement responsable du remboursement des frais visés à l'alinéa précédent

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
Sur la santé, la sécurité au travail services de santé et de premiers soins.	Articles 231.1 à 231.2 du Code de Travail de la Guinée	Sont soumis aux dispositions du présent titre toutes les entreprises et tous les établissements visés à l'article 211.2 du présent Code. Les établissements ou les entreprises se livrant simultanément à des activités sur un même lieu de travail doivent collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites par le présent titre, sans préjudice de la responsabilité de chaque dirigeant d'établissement ou d'entreprise à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il occupe. 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 des installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et des maladies. Tous les établissements ou entreprises utilisant régulièrement au moins vingt-cinq salariés doivent mettre en place un comité de sécurité et santé. Ce comité a pour mission d'étudier, d'élaborer et de veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et protection dans les domaines de la sécurité et santé au travail. Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui font exécuter des travaux présentant des dangers particuliers pour la santé des salariés sont tenus d'en mentionner la nature exacte dans une déclaration qu'ils adressent à l'inspecteur du travail et au médecin du travail. Ils sont responsables de l'application aux salariés des mesures de protection prévues à cet effet. Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever, même avec l'autorisation de l'employeur. Ils ne peuvent les modifier qu'avec l'autorisation de l'employeur et à condition que cette modification n'ait pas pour effet de les rendre inopérants. Des arrêtés du Ministre en charge du Travail fixent : 1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les installations sanitaires, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations, la température et la propreté des établissements ;

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		2. Au fur et à mesure de nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives, soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ainsi qu'à l'organisation et au fonctionnement des institutions ayant pour mission de contribuer à l'organisation et à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de travail et à la protection de la santé des travailleurs. Sous réserve des dispositions des articles 153.1 à 153.6 du présent Code, des arrêtés ministériels fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes ou les conditions spéciales de protection dont elles doivent faire l'objet dans l'accomplissement de ces travaux. Sont interdits ou soumis à des conditions particulières de protection les travaux de nature à porter atteinte à la capacité de procréation des femmes ou, dans le cas d'une femme enceinte, ceux affectant sa santé ou celle de l'enfant. Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique appropriée en matière de sécurité, d'hygiène et de santé au travail au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation. En ce qui concerne l'application des arrêtés ministériels visés à l'article 231.4 du présent titre, les inspecteurs du travail doivent mettre les chefs d'établissement en demeure de se conformer aux dites prescriptions avant de dresser le procès-verbal. La mise en demeure datée et signée indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions doivent avoir disparu. Ce délai ne peut en aucun cas être inférieur à quatre jours. Les Inspecteurs du travail sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		Dans ces cas, l'inspecteur du travail peut ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour faire cesser le danger grave et imminent. L'employeur peut exercer un recours contre la décision de l'Inspecteur du Travail devant la juridiction chargée du travail qui doit statuer dans les trois jours de sa saisine. Un arrêté du Ministre en charge du travail précise les modalités d'application du présent article. Sans préjudice de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les vendeurs ou distributeurs de substances ou de préparations dangereuses, ainsi que les chefs des établissements où il en est fait usage, sont tenus d'apposer sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant ces substances ou préparations, une étiquette ou une inscription indiquant le nom et l'origine de ces substances ou préparations et les dangers que présente leur emploi. Ces indications doivent être reproduites sur les factures ou bons de livraison. Les récipients, sacs ou enveloppes contenant les substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches. Des arrêtés du Ministre en charge du Travail, pris après avis du Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales, déterminent la nature des substances ou préparations prévues à l'alinéa précédent et la proportion au-dessus de laquelle leur présence dans un produit complexe rend obligatoire l'apposition de l'étiquette ou l'inscription prévue ci-dessus. Dans l'intérêt de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail, peuvent être limités, réglementés ou interdits la fabrication, la vente, la mise en vente, l'importation, la cessation à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs. Ces limitations réglementaires ou interdictions peuvent être établies même dans le cas où l'emploi desdites substances ou préparations serait le fait du chef d'établissement ou de travailleurs indépendants. L'Inspecteur du Travail peut, après avis du Médecin du Travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes compétents, à des analyses de produits visés au premier alinéa afin d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		Sur les lieux de travail, il est interdit à toute personne d'introduire ou de laisser distribuer, de consommer ou de laisser consommer de l'alcool ou des boissons alcoolisées, de la drogue et de toutes autres substances déclarées illicites. Il est également interdit de se présenter dans l'établissement en état d'ébriété. Les employeurs doivent mettre à la disposition du personnel, en quantité suffisante, de l'eau potable. Sur avis du Médecin du Travail, ils doivent mettre à la disposition des travailleurs d'autres boissons appropriées non alcoolisées. Les établissements et locaux visés à l'article 211.2 du présent Code doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les moteurs et parties mouvantes des machines doivent être isolés par des cloisons ou barrières de protection. L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent de l'état des machines afin d'assurer la protection des salariés. L'Inspecteur du Travail peut, sur mise en demeure, imposer au chef d'établissement de faire vérifier l'état de conformité des matériels ci-dessus énumérés. Lorsque des ouvriers sont appelés à travailler dans des puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisance, cuves ou quelques appareils pouvant contenir des gaz délétères, la direction de l'entreprise doit, chaque fois que cela est techniquement possible, assurer une ventilation suffisante de ces lieux et n'autoriser le début du travail qu'après avoir fait vérifier l'état de l'atmosphère et fournir, le cas échéant, les appareils protégeant les salariés contre les risques existants. Les salariés doivent être attachés par une ceinture ou par un dispositif de sécurité ; ils doivent bénéficier, pendant toute la durée de leur travail, de la surveillance d'autres salariés chargés d'opérer les sauvetages éventuels ; ils doivent avoir à leur disposition un

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		moyen leur permettant d'alerter, en toute circonstance, les personnes chargées d'assurer leur surveillance. L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du travailleur un équipement de protection personnel lorsque les mesures collectives de prévention techniques sont insuffisantes. Tous les moyens de protection doivent être fournis par l'employeur gratuitement. Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés. Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes. Les échafaudages doivent être munis de garde du corps rigides de quatre-vingt-dix centimètres de haut. Les pièces mobiles suivantes des machines et transmissions, bielles et volants de moteurs roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif protecteur ou séparées des ouvriers à moins qu'elles ne soient hors de portée des travailleurs. Il en est de même des courroies ou câbles traversant le sol d'un atelier ou fonctionnant sur des poulies de transmission placées à moins de deux mètres du sol. Des appareils adaptés aux machines ou mis à la disposition du personnel ne doivent pas permettre le maniement des courroies en marche. Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser : a) Des appareils, machines ou parties de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans les conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs. b) Des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés. L'acheteur ou le locataire auquel est livrée une machine dangereuse ou une partie de machine dangereuse pour les ouvriers peut, nonobstant toute clause contraire, dans le délai d'une année à compter du jour de la livraison, demander la résiliation de la vente ou du bail. Le Tribunal qui prononce cette résolution peut en outre accorder des dommages et intérêts à l'acheteur ou au locataire.

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		L'expéditeur de tout colis ou objet pesant mille kilogrammes ou plus de poids brut doit porter, sur le colis, l'indication du poids marqué à l'expéditeur de façon claire et durable. Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué peut être un poids maximum d'après le volume et la nature du colis. L'obligation de l'expéditeur est mise à la charge du mandataire que l'expéditeur a chargé de l'expédition du colis. Les chefs d'entreprises ou d'établissements doivent veiller au maintien des mœurs et à l'observation de la décence publique, tout spécialement lorsqu'ils emploient des apprentis ou des travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. Les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant dans lesquels les marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public doivent être, dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des travailleurs qui y sont employés.
Sur la protection des travailleurs contre les risques	Article 231.14 et 410.1 du Code de Travail de la Guinée	Lorsque des ouvriers sont appelés à travailler dans des puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisance, cuves ou quelques appareils pouvant contenir des gaz délétères, la direction de l'entreprise doit, chaque fois que cela est techniquement possible, assurer une ventilation suffisante de ces lieux et n'autoriser le début du travail qu'après avoir fait vérifier l'état de l'atmosphère et fournir, le cas échéant, les appareils protégeant les salariés contre les risques existants. Les salariés doivent être attachés par une ceinture ou par un dispositif de sécurité ; ils doivent bénéficier, pendant toute la durée de leur travail, de la surveillance d'autres salariés chargés d'opérer les sauvetages éventuels ; ils doivent avoir à leur disposition un moyen leur permettant d'alerter, en toute circonstance, les personnes chargées d'assurer leur surveillance. L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du travailleur un équipement de protection personnel lorsque les mesures collectives de prévention techniques sont insuffisantes. Tous les moyens de protection doivent être fournis par l'employeur gratuitement. La convention collective a pour objet de déterminer les conditions de travail et d'emploi des salariés et de régler les relations entre les employeurs et les travailleurs. Elle peut également étendre les attributions reconnues par la loi aux organisations syndicales et

Critères	Référence(s) légale(s)	Clause
		améliorer les garanties protégeant les travailleurs contre les risques sociaux.

7-ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIONS DE LA NES 2 AVEC LA LEGISLATION GUINEENNE

L'analyse comparative des dispositions de la NES N°2 sur la santé, la sécurité et l'hygiène au travail avec celles de la législation guinéenne permettra de faire une proposition d'approche pour la mise en œuvre du projet.

Tableau 4: Analyse comparative des dispositions de la NES N°2 sur la santé, la sécurité et l'hygiène au travail avec celles de la législation guinéenne

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
Objet des mesures de santé et de sécurité	Les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous contrôle des travailleurs - manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques	Article 231.4 : Des arrêtés du Ministre en charge du Travail fixent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis. Article 231.13 : Les établissements et locaux visés à l'article 211.2 du présent Code doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.	La NES N° 2 est plus complète. Ses dispositions devront être appliquées au projet.
Mise en œuvre des mesures de santé, de sécurité et d'hygiène	- Identification de dangers, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; - mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; - formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ; - consignation par écrit des maladies, des accidents et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; - dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces	- Article 231.17 du Code du travail : Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser : • Des appareils, machines ou parties de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans les conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs. • Des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements ou produits de protection qui ne sont pas de nature à garantir les travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés. - Article 231.6 : Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique appropriée en matière de sécurité, d'hygiène et de santé au travail au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en	- Identifier les dangers, particulièrement ceux liés aux travaux ; - Mettre en place des mesures de prévention et de protection adaptées pour chaque type d'activité ; - Former les travailleurs du projet et ceux des tiers et conserver les registres correspondants ; - Consigner par écrit les maladies, les accidents et les incidents professionnels et établir des rapports à leur sujet ; - Appliquer les consignes relatives à la sécurité et de l'hygiène du personnel, et mettre en œuvre des mesures

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
	dernières et d'intervention au besoin - solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle	cas de changement de la législation ou de la réglementation. - Article 231.7 : En ce qui concerne l'application des arrêtés ministériels visés à l'article 231.4 du présent titre, les inspecteurs du travail doivent mettre les chefs d'établissement en demeure de se conformer aux dites prescriptions avant de dresser le procès-verbal. - Article 231.2 : 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 des installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et des maladies. - Tous les établissements ou entreprises utilisant régulièrement au moins vingt-cinq salariés doivent mettre en place un comité de sécurité et santé. Ce comité a pour mission d'étudier, d'élaborer et de veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et protection dans les domaines de la sécurité et santé au travail. - Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui font exécuter des travaux présentant des dangers particuliers pour la santé des salariés sont tenus d'en mentionner la nature exacte dans une déclaration qu'ils adressent à l'inspecteur du travail et au médecin du travail. Ils sont responsables de l'application aux salariés des mesures de protection prévues à cet effet. - Il est créé auprès du Ministre chargé du travail, un office national de la médecine du travail, qui prendra en charge la médecine du travail.	de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Prendre les mesures suivantes : - Faire subir à tout travailleur, avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé. - Procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. - Procéder à une visite des travailleurs se déclarant malades et leur faire donner les soins et traitements nécessaires. - Conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans le Projet. - Les résultats des visites auxquelles procède le médecin sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
		Article 232.1 : Toutes les entreprises au sens de l'article 211.2 du présent Code sont assujetties aux dispositions du présent chapitre. Les employeurs concernés doivent organiser des services de médecine du travail dans l'entreprise à l'intention de tous les travailleurs. La médecine du travail est un service organisé sur les lieux du travail ou à proximité de ceux-ci, destiné à: - a)- assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue ; - b)- contribuer à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ; - c)- contribuer à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs ; - d)- contribuer à l'éducation sanitaire des travailleurs pour un comportement conforme aux normes et aux consignes d'hygiène du travail. Tout employeur doit faire bénéficier aux candidats retenus pour l'embauche d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Les employeurs doivent faire bénéficier aux salariés d'un examen médical, au moins une fois par an, en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé. Ces examens sont assurés par les services de santé au travail de l'entreprise ou le service national de la médecine du travail.	par arrêté du ministre chargé du travail.

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
		Article 232.2 : La médecine du travail est assurée par un personnel médical et paramédical titulaire d'une décision d'agrément délivrée par le Ministre chargé de la Santé et dont le rôle principalement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs. Chaque fois que cela est possible, le médecin du travail est un spécialiste. Article 232.3 : Les normes d'infrastructures, d'équipement, du personnel ainsi que les modalités de constitution et de fonctionnement des services de médecine du travail font l'objet d'un arrêté du Ministre chargé de la Santé après avis du Ministre en charge du Travail. Les dépenses afférentes aux prestations fournies par les services de médecine du travail sont à la charge des employeurs. Article 232.4 : Les services de médecine du travail peuvent appartenir à une seule entreprise ou communs à plusieurs. Dans le cas des services communs à plusieurs entreprises, les frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés. Un arrêté du Ministre en charge du Travail, après avis du Ministre en charge de la Santé, détermine les modalités d'exécution de cette obligation. Article 232.5 : Les entreprises assujetties aux dispositions du présent chapitre sont ainsi classées : - Première catégorie : 500 travailleurs et plus ;	

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
		- Deuxième catégorie : 200 à 499 travailleurs ; - Troisième catégorie : 20 à 199 travailleurs ; - Quatrième catégorie : inférieur à 20 travailleurs. Il est prévu au minimum : 1. Dans les établissements de 1ère catégorie, les services permanents d'un médecin du travail, d'un infirmier jusqu'à 500 travailleurs et d'un infirmier supplémentaire au-dessus de cet effectif et par tranche de 500. Lorsque l'établissement comprend moins de 1.000 travailleurs et qu'il est situé à moins de 25 km d'un centre médical, il pourrait être classé en 2ème catégorie par décision du Ministre en charge du Travail après avis du Ministre de la Santé ; 2. Dans les établissements de 2ème catégorie, le concours périodique d'un médecin (Médecin du Travail ou médecin attesté) et les services permanents d'un infirmier ; 3. Dans les établissements de 3ème catégorie, le concours périodique d'un médecin (médecin du travail ou médecin attesté) et les services permanents d'un infirmier ; 4. Dans les établissements de 4ème catégorie, l'installation des boîtes de secours et éventuellement les services de santé au travail inter-entreprises. Article 232.6 : L'employeur doit prendre les mesures pour assurer les premiers secours aux salariés malades et aux victimes d'accidents du travail. Article 232.7 : Le médecin du travail est habilité à proposer à l'employeur des mesures individuelles telles	

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
		que formation en matière de sécurité, d'hygiène, de mutation ou de transformation de poste de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs pour adapter le contenu des postes de travail à l'état de santé du travailleur. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail. Article 232.8 : Les services de la médecine du travail des entreprises doivent fournir des rapports d'activités trimestriels au service national chargé de la Médecine du Travail comprenant notamment les statistiques des maladies constatées ou traitées. Le service national de la Médecine du Travail, chargé entre autres de la mise en œuvre de la politique de santé au travail, assure la coordination et le contrôle technique des services de médecine du travail. Il a le pouvoir d'ordonner des injonctions aux employeurs, aux services médicaux et à leur personnel pour le respect des dispositions relatives au présent chapitre.	
Mise en place d'un cadre de travail adapté	Les travailleurs du projet devront avoir accès à des installations telles que cantines, installations sanitaires et aires de repos convenables.	Article 231.4 : Des arrêtés du Ministre en charge du Travail fixent : 1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou	Les travailleurs du projet devront avoir accès à des installations sanitaires et aires de repos convenables.

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
	En cas d'hébergement, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.	la ventilation, les eaux potables, les installations sanitaires, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, les rayonnements, le bruit et les vibrations, la température et la propreté des établissements ; 2. Au fur et à mesure de nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives, soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ainsi qu'à l'organisation et au fonctionnement des institutions ayant pour mission de contribuer à l'organisation et à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de travail et à la protection de la santé des travailleurs.	
Collaboration des différentes parties	- Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie - Toutes les parties qui emploient des travailleurs collaboreront avec ceux-ci en vue de la mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé,	---	Les parties qui emploient ou engagent des travailleurs sur un même site collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
	- Formation et information des travailleurs du projet sur la sécurité et la santé au travail		
Examen des performances en matière de sécurité et de santé au travail	- Mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de - Sécurité et santé au travail ; - Identification des dangers et risques de sécurité et santé, - Mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, - Détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.	- Articles 152.1 : Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions. L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. - Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.	- Identification des dangers et risques de sécurité et santé, - Mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, - Les employeurs ont l'obligation de déposer à l'office national de la médecine du travail : i) leur dénomination et le siège de leurs établissements ; ii) le nombre de leurs travailleurs permanents ; iii) la nature des activités de chacun de leurs établissements ; iv) le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise. - L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail, dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie

Aspects réglementaire	Disposition de la NES N°2	Législation guinéenne	Procédures à retenir pour le Projet
			professionnelle constatée dans l'entreprise.

Le tableau suivant fait une comparaison entre les dispositions réglementaires guinéennes et celles de la NES N°2 portant sur le travail des enfants et des femmes.

Tableau 5: Comparaison des dispositions réglementaires guinéennes et celles de la NES N°2 portant sur le travail des enfants et des femmes

Aspects réglementés	Acteurs ciblés	Législation guinéenne	Disposition de la NES N°2	Dispositions ad-hoc à adopter
Travail des enfants	Enfants de 12 à 14 ans	- Article 121.4 : Le contrat de travail ne peut être conclu qu'avec un individu ayant atteint l'âge minimum de Seize ans. - Article 137.1 : Est appelé enfant, tout individu âgé de moins de dix-huit ans. - Article 137.2 Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de l'un ou l'autre sexe de moins de dix-huit ans. - Article 137.3: Les apprentis et les travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés dans les établissements insalubres ou dangereux où des travailleurs sont exposés à des émanations préjudiciables à leur santé que dans des conditions spéciales de protection déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail après avis de la Commission Consultative du Travail et des Lois Sociales. - Article 137.4 : Les travaux dangereux sont interdits aux enfants. Sont considérés comme dangereux :	Paragraphe 17 N° 2 : Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une	La Loi guinéenne est plus contraignante. Elle devra être adoptée.

Aspects règlementés	Acteurs ciblés	Législation guinéenne	Disposition de la NES N°2	Dispositions ad-hoc à adopter
		a)- les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ; b)- les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé. - Article 137.5 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de seize ans au moins, sauf comme apprenti tel que prévu aux articles 142.1 et suivants du présent Code. Un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens de moins de dix-huit ans et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. - Article 137.6 : Sont considérées comme pires formes de travail des enfants, toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matière pornographique ou de spectacles pornographique et l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites notamment pour la production et le trafic de stupéfiants tels que les définissent les conventions internationales. - Article 137.8 : L'Inspecteur du travail peut requérir l'examen des mineurs visés à l'article 121.4 du présent Code par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés	manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant (paragraphe 17.3).	

Aspects règlementés	Acteurs ciblés	Législation guinéenne	Disposition de la NES N°2	Dispositions ad-hoc à adopter
		n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des parents ou tuteurs des intéressés. - Le mineur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat de travail doit être résilié avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.		
	Enfants de 14 à 18 ans	Article 137.5 : Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de seize ans au moins, sauf comme apprenti tel que prévu aux articles 142.1 et suivants du présent Code. Un arrêté du Ministre en charge du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens de moins de dix-huit ans et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.	Le travail concerné ne présente pas un danger pour lui, ne compromet pas son éducation et ne nuit pas à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ; Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.	Un enfant dont l'âge sera de 18 peut être employé si les critères de la NES 2 sont respectés.
Travail des femmes	Femmes et femmes enceintes	Articles 231.5 : Sous réserve des dispositions des articles 153.1 à 153.6 du présent Code, des arrêtés ministériels fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes ou les conditions spéciales de protection dont elles doivent faire l'objet dans l'accomplissement de ces travaux. Sont interdits ou soumis à des conditions particulières de protection les travaux de nature à porter atteinte à la capacité de procréation des femmes ou, dans le cas d'une femme enceinte, ceux affectant sa santé ou celle de l'enfant.	Paragraphe 15 de la NES N°2 : Les femmes enceintes seront admises aux conditions suivantes : - Sont employées en tant que personnes vulnérables qui ne doivent pas être soumises à des travaux dépassant leurs capacités ; - Des mesures sont prises pour leur offrir protection et assistance ;	La NES N°2 plus contraignante devra s'appliquer

Aspects règlementés	Acteurs ciblés	Législation guinéenne	Disposition de la NES N°2	Dispositions ad-hoc à adopter
		Article 136.1 : Le travail de nuit est interdit aux femmes dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit. L'interdiction visée à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique impliquant une responsabilité. Article 136.2 : Cette interdiction ne s'applique pas : - En cas de force majeure lorsqu'il s'agit d'éviter l'interruption de l'exploitation ; - Dans le cas où il est question de sauver des matières périssables d'une perte inévitable ; - En cas de travail par équipes successives si la convention ou l'accord collectif applicable le prévoit. En cas de circonstances particulières nécessitant le travail de nuit des femmes, l'Inspecteur du travail, saisi par l'employeur, peut autoriser des dérogations à l'interdiction prévue à alinéa 1er de l'article 136.1.	- Sont protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou de leur statut matrimonial.	

8-PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

8-1 Procédures Générale applicables

Les mesures énoncées ci-dessous illustrent quelques mesures importantes pour la gestion des risques liés à la main-d'œuvre dans le cadre de projet. L'UGP du MSHP et les fournisseurs et prestataires appliqueront les directives suivantes dans leurs relations avec les travailleurs du projet :

- L'âge minimum pour travailler pour ce projet est 18 ans.
- 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 le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
- Les mesures nécessaires seront prises pour prévenir ou combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation.
- Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné ne seront pas considérées comme des actes de discrimination.
- Des mesures de protection appropriées seront prises à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet.
- L'UGP du MSHP et les fournisseurs et prestataires établiront des contrats de travail comportant des modalités et conditions claires, notamment les droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, de congé annuel et de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale. Le code de conduite inclus dans ces procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliquera à tous les travailleurs du projet.
- L'UGP du MSHP veillera à la signature et au respect du code de conduite, notamment en organisant des séances d'information et de sensibilisation sur celui-ci.
- L'UGP du MSHP et les fournisseurs et prestataires veilleront au respect des procédures de santé et de sécurité au travail et des procédures relatives aux épidémies (voir ci-dessous), en faisant notamment en sorte que les travailleurs soient correctement formés à l'application des normes pertinentes pour le travail.
- L'UGP du MSHP et les fournisseurs et prestataires retenus veilleront à ce qu'aucune personne âgée de moins de 18 ans ne soit employée sur le projet. Les fournisseurs et prestataires seront chargés de vérifier l'âge de tous les travailleurs.
- L'UGP du MSHP recrutera localement fournisseurs, prestataires et main-d'œuvre, dans la mesure où ceux-ci sont disponibles.
- Les travailleurs seront engagés de leur plein gré, et aucun travailleur ne sera forcé ou contraint à travailler.
- L'UGP du MSHP veillera au respect des prescriptions ci-dessus.

- Tous les travailleurs seront informés de l'existence d'un mécanisme de gestion des plaintes (voir ci-dessous) auquel ils pourront soumettre leurs griefs concernant le travail, ainsi que toute question sensible et grave en lien avec l'EAS/HS.

8-2 Procédures de santé et Sécurité au travail (SST)

Les mesures énoncées ci-dessous illustrent quelques mesures élémentaires de santé et sécurité au travail. L'objectif de ces procédures est d'assurer et de maintenir un cadre de travail sain et sûr pour tous les travailleurs du projet (travailleurs directs, travailleurs contractuels et travailleurs communautaires) et pour la communauté d'accueil.

- En ce qui concerne la passation des marchés, L'UGP du MSPH mettra les clauses environnementales et sociales découlant des EIES et PGES spécifiques aux sites (qui devront être préparés) à la disposition des fournisseurs et prestataires candidats afin que ceux-ci incluent les besoins financiers liés à la mise en œuvre des mesures SST dans leurs offres respectives.
- Le fournisseur ou le prestataire établira et maintiendra un système de gestion de la santé et la sécurité au travail qui est proportionné à l'envergure des travaux et doit inclure des mesures et procédures relatives à tous les sujets énumérés ci-dessous et conformes à la législation locale et aux bonnes pratiques internationales d'un secteur d'activité concerné (tel que défini dans les Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale). Le système de gestion doit être aligné sur la durée du marché et les présentes procédures de gestion de la main d'œuvre.
- Le fournisseur ou le prestataire procédera au recensement des dangers sur le lieu de travail et adoptera toutes les mesures d'atténuation des risques environnementaux et sociaux applicables conformément aux dispositions pertinentes de la législation locale et aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale.
- Le fournisseur ou le prestataire désignera une personne responsable de la supervision des questions SST sur le site du projet et définira les rôles et responsabilités des chefs de projet et des gestionnaires des marchés en matière de santé et sécurité au travail.
- Le fournisseur ou le prestataire devrait établir des procédures pour permettre aux travailleurs du projet de dénoncer des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser que celles-ci présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, sans crainte de représailles.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses, sur la base de l'évaluation et du plan. Chaque fois que des Équipements de Protection Individuel (EPI) sont requis pour des raisons professionnelles, ils doivent être fournis gratuitement aux travailleurs.
- Le fournisseur ou le prestataire devrait évaluer le niveau d'exposition des travailleurs à des agents dangereux (bruit, vibrations, chaleur, froid, vapeurs,

produits chimiques, contaminants atmosphériques, etc.) et adopter des mesures adéquates conformément à la réglementation locale et aux Directives ESS de la Banque mondiale.

- Les fournisseurs et prestataires mettent à disposition des installations adaptées aux conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement sont fournis aux travailleurs, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.
- Le fournisseur ou le prestataire assure la formation et l'initiation des travailleurs du projet aux problématiques SST et la conservation des registres correspondants.
- Le fournisseur ou le prestataire consigne par écrit les accidents, les maladies et les incidents professionnels conformément aux dispositions du CGES, mais surtout à celles du PGE5-Chantier (qui sera préparé pour les travaux de génie civil) et établit des rapports correspondants.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des dispositifs de prévention des urgences, comme les accidents de travail, les maladies professionnelles, les inondations, les incendies, les épidémies, les mouvements sociaux et les problèmes de sécurité, de préparation à ces dernières et d'intervention le cas échéant.
- Le fournisseur ou le prestataire met en place des solutions pour remédier à des effets négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle, conformément à la réglementation locale et aux bonnes pratiques internationales du secteur d'activité concerné.
- Le fournisseur ou le prestataire conserve tous les registres d'activités liées à la gestion environnementale, sanitaire et sécuritaire qui seront soumis à l'examen de l'UGP du MSHP ou de la Banque mondiale.

8-3 Procédures liées aux congés

- Pour les congés annuels, les employés doivent généralement soumettre une demande à leur superviseur ou au département des ressources humaines à l'avance, en respectant les délais requis.
- Les congés de maladie exigent un certificat médical pour justifier l'absence, et il est essentiel de notifier rapidement l'employeur en cas de maladie.
- Les congés de maternité sont soumis à des règlements spécifiques, et les employées enceintes devraient en discuter avec le service des RH pour comprendre les droits et les démarches nécessaires. Les employeurs doivent veiller à suivre ces procédures de manière équitable et à maintenir des dossiers appropriés pour assurer la conformité légale et la satisfaction des employés.

Le Code du Travail LOI N°L/2014/072/CNT Du 10 Janvier 2014 dans son chapitre III Maternité dispose dans les articles 153-1 à 153-6

- La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines avant la date de celui-ci. Il est, de toute façon, interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.
- Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder au total huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci.

- En cas de naissances multiples, le congé de maternité est prolongé de deux semaines.
- La femme salariée a droit, pendant le congé de maternité à la charge de l'employeur, aux soins médicaux gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. La Caisse de Sécurité Sociale versera à la salariée l'autre moitié de son salaire.
- A l'expiration de son congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un congé non rémunéré pendant une période qui ne peut pas excéder neuf mois.
- Les salariées qui ne solliciteraient pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure, pour allaitement. Ce droit est accordé pour une période maximale de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant.
- Les salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, à ces repos pour allaitement dans la limite de la période de quinze mois postérieurs à la naissance de l'enfant.
- Au cours du congé de maternité ou du congé non rémunéré, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail de la salariée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité, de maintenir ledit contrat.
- La femme, pendant la grossesse ou après la naissance de l'enfant, peut, jusqu'à l'expiration du quinzième mois suivant la naissance de l'enfant, librement rompre le contrat de travail sans préavis.
- En cas de litige, l'Inspecteur du Travail ou la juridiction chargée du Travail saisie appréciera les droits de la salariée.
- Le travailleur ou l'employeur peut saisir directement la juridiction chargée du travail en cas de litige.
- Toutefois, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met

définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

- La conciliation devant l'inspecteur du travail est facultative.

8-4 Procédures spécifiques liées au Projet

Les points énoncés ci-dessous sont illustratifs de mesures élémentaires de gestion des risques liés aux épidémies.

- Les fournisseurs et prestataires devraient s'assurer que les travailleurs sont embauchés localement dans la mesure du possible. Les prestataires devraient prévoir un dépistage périodique en vue de limiter la propagation éventuelle des maladies.
- Les fournisseurs et prestataires devraient assurer la formation de tous les travailleurs aux signes et symptômes des épidémies, au mode de propagation de cette maladie, aux mesures de protection contre celle-ci (y compris le lavage régulier des mains et la distanciation sociale) et à ce qu'il faut faire si eux-mêmes ou d'autres personnes présentent des symptômes, ainsi qu'aux politiques et procédures énumérées ici. Cette formation devrait être dispensée régulièrement, afin de permettre aux travailleurs de bien comprendre comment ils sont censés se comporter et de s'acquitter de leurs tâches. Elle devrait aborder les questions de discrimination ou de préjugés si un travailleur tombe malade et expliquer la trajectoire du virus lorsqu'un travailleur retourne au travail après avoir été contaminé.
- Un résumé des lignes directrices de base et des symptômes des épidémies devrait être affiché sur tous les chantiers, accompagné d'images et de textes dans les langues locales pertinentes.
- Les travailleurs malades ou présentant des symptômes éventuels ne devraient pas être admis sur le chantier, mais devraient être mis en isolement et transférés immédiatement vers un établissement de santé de la localité.
- Les fournisseurs et prestataires devraient passer en revue les dispositions concernant l'hébergement des travailleurs pour déterminer si elles sont satisfaisantes et conçues de manière à limiter les contacts avec la population.
- Les fournisseurs et prestataires devraient réexaminer les conditions de travail, les tâches à remplir et les heures de travail dans le but d'assurer la distanciation sociale.
- Les fournisseurs et prestataires devraient mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle appropriés.
- Les fournisseurs et prestataires devraient s'assurer que des stations de lavage des mains équipées de savon, de serviettes en papier et de poubelles fermées sont disposées à des endroits clés du chantier.

- L'UGP et les fournisseurs et prestataires devraient collectivement mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation des populations aux problèmes liés aux épidémies sur le chantier.

Procédures spécifiques aux accidents de travail et maladies professionnelles :

- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent informer rapidement les autorités compétentes de tout accident de travail ou de toute maladie professionnelle.
- L'employé doit recevoir des soins médicaux appropriés.
- Une enquête interne peut être menée pour déterminer les causes de l'accident ou de la maladie professionnelle.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent tenir des registres précis de tous les incidents et les signaler aux organismes appropriés.
- Les travailleurs blessés ou malades ont le droit de demander une indemnisation ou des prestations de sécurité sociale.

Procédures spécifiques aux cas de travail forcé :

- Un mécanisme de signalement confidentiel doit être mis en place pour que les travailleurs puissent signaler les cas de travail forcé en toute sécurité.
- Une enquête interne ou externe peut être exigée par l'UGP pour vérifier les allégations.
- Si le travail forcé est confirmé, des mesures correctives doivent être prises, telles que la cessation immédiate de la pratique, la réparation des préjudices subis par les travailleurs et la sanction des responsables.
- Les autorités compétentes peuvent être informées pour enquêter et poursuivre légalement les auteurs.

Procédures spécifiques aux cas de travail des enfants :

- Un mécanisme de signalement confidentiel doit être mis en place pour que les travailleurs puissent signaler les cas de travail des enfants en toute sécurité.
- L'enfant doit être retiré immédiatement du travail et réintégré dans un environnement éducatif approprié.
- Les travailleurs responsables de l'emploi d'enfants doivent être sanctionnés conformément à la loi.
- Les autorités compétentes doivent être informées pour enquêter et prendre des mesures légales si nécessaire.

Procédures spécifiques pour assurer l'égalité de genre :

- Une politique d'égalité de genre doit être établie, incluant des objectifs de promotion de l'égalité.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent surveiller activement les pratiques de l'entreprise pour garantir l'égalité de rémunération, l'accès

équitable aux opportunités professionnelles, et la prévention du harcèlement sexuel.

- Les employés doivent être informés de leurs droits en matière d'égalité de genre et des procédures pour signaler tout incident de discrimination ou de harcèlement.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent encourager la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

8-4-Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires

Les mesures énoncées illustrent quelques procédures élémentaires de gestion des fournisseurs et prestataires. L'objectif de cette procédure est de faire en sorte que l'UGP ait le pouvoir contractuel d'assurer la surveillance des fournisseurs et prestataires et de prendre des mesures à leur encontre en cas de non-respect des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

- L'UGP du MSHP mettra à disposition la documentation pertinente pour faire connaître aux fournisseurs et prestataires les conditions requises pour une mise en œuvre efficace des procédures de gestion de la main-d'œuvre.
- L'UGP inclura les dispositions du CGES et des EIES/PGES, des procédures de gestion de la main-d'œuvre et d'autres documents pertinents dans la section Cahier des charges du dossier d'appel d'offres. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer à ce cahier des charges.
- Les fournisseurs et prestataires sensibiliseront les travailleurs au Code de conduite.
- Les fournisseurs et prestataires démontreront l'existence de mesures de santé et sécurité au travail et de procédures de préparation aux situations d'urgence.
- L'UGP du MSHP assurera le suivi de la mise en œuvre des mesures environnementales et sociales prévues dans le cadre du marché lors de ses visites régulières sur le chantier sur la base des rapports des fournisseurs et prestataires ou des consultants externes recrutés pour le contrôle ou la supervision des travaux, le cas échéant. S'il y a lieu, l'UGP peut suspendre le paiement d'un fournisseur ou prestataire ou utiliser d'autres moyens de recours prévus par le contrat, le cas échéant, jusqu'à ce que des mesures correctives soient appliquées en cas de manquement grave aux procédures de gestion de la main-d'œuvre, comme le défaut de signalement d'incidents et d'accidents à l'UGP du MSHP.

8-4-1-Procédures concernant les principaux fournisseurs

Les mesures énoncées illustrent quelques procédures élémentaires de gestion des risques pour les fournisseurs principaux. L'objectif de ces procédures est de s'assurer que les risques pour la main-d'œuvre, en particulier le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que les graves problèmes de sécurité que pourraient rencontrer les travailleurs des fournisseurs principaux sur le projet, sont maîtrisés. L'UGP du MSHP prendront les mesures suivantes :

- S'approvisionner auprès de fournisseurs légalement constitués.

- Dans la mesure du possible, faire preuve de diligence raisonnable pour s'assurer que les fournisseurs principaux vérifient l'âge de leurs travailleurs, n'ont pas recours à la force ou à la contrainte pour recruter leur main-d'œuvre et maintiennent des systèmes de santé et sécurité au travail. Le cas échéant, les fournisseurs devront mettre en place des procédures et mesures d'atténuation mentionnées dans la section 7.4 pour y remédier.

8-4-2 Procédures concernant les travailleurs communautaires

Les mesures énoncées illustrent quelques procédures élémentaires de gestion des risques pour les travailleurs communautaires. Les travailleurs communautaires désignent toute personne employée ou recrutée pour exercer un travail communautaire. L'objectif des procédures concernant les travailleurs communautaires est de s'assurer que les derniers mettent volontairement leur force de travail à disposition et qu'ils acceptent leurs conditions d'emploi. L'UGP du Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique et les fournisseurs et prestataires appliqueront les directives suivantes dans leurs relations avec les travailleurs communautaires :

- L'UGP du MSHP établira des horaires de travail, des systèmes de rémunération (en fonction de la nature du travail), des méthodes de paiement, des calendriers de paiement et un code de conduite des travailleurs communautaires conformes aux normes, qui s'appliqueront à toutes les activités du projet ;
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires devraient consulter les populations locales et garder trace écrite des réunions organisées avec celles-ci pour convenir des conditions de recrutement de travailleurs communautaires. Cette convention devrait comporter des détails sur la nature du travail, les heures de travail, les restrictions liées à l'âge (au moins 18 ans), le montant de la rémunération, le mode de paiement, le calendrier de paiement, chaque signataire individuel des résolutions des réunions ou le signataire représentatif de la collectivité à cet égard ;
- Les conditions proposées par les fournisseurs et prestataires seront examinées, expliquées, négociées et consignées par écrit pendant des assemblées communautaires organisées conjointement avec le fournisseur, chaque travailleur communautaire devant marquer son consentement en signant la feuille de présence à la réunion ayant pris les résolutions relatives aux conditions d'emploi ;
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires forment les travailleurs communautaires aux questions importantes abordées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre, y compris EAS/HS, SST, aux épidémies, utilisation sans risque des équipements ainsi que des techniques de soulèvement de charges, et mécanismes pertinents de gestion des plaintes ;
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires doivent exiger un consentement libre et éclairé de la part des travailleurs communautaires. Inclure les principes de non-discrimination, y compris pour la sélection et l'attribution des tâches.
- L'UGP et les fournisseurs doivent décrire et rendre opérationnel un mécanisme de règlement des griefs pour les travailleurs communautaires ;
- Il sera prévu un code de conduite (individuel ou collectif par l'intermédiaire des chefs de file de la communauté) afin de s'assurer que tout le monde comprend

que l'EAS/la santé sexuelle et reproductive et d'autres comportements répréhensibles ne sont pas tolérés.

8-4-3 Spécification des tâches à exécuter par les travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires seront impliqués dans la mise en œuvre de à travers la Composante 2 : **Stimuler la demande de services RMNCAH-N de base pour les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables au climat spécifiquement la sous composante 2.2. qui financera la santé et nutrition communautaires** pour une demande accrue de services RMNCAH-N et de résilience climatique. Spécifiquement, les travailleurs communautaires sans se limiter mènera les tâches suivantes :

- Réalisation des visites à domicile (VAD) et causerie ;
- Offre des sévices RMNCAH-N de base au niveau communautaires
- Participations aux enquêtes communautaires
- Organisation et participation aux réunions communautaires
- Participation aux réunions de coordination dans les Fosa
- Participation aux séances de formation
- Suivi et référence des patients des enfants de 0 à 6 mois
- Sensibilisation sur le VIH/Sida, la tuberculose, le paludisme, la diarrhée, la vaccination, la consultation prénatale (CPN) ;
- Référencement des femmes enceintes et allaitantes ;
- Sensibilisation sur la nutrition.

Les dispositions seront prises par L'UGP, les fournisseurs et prestataires pour satisfaire aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail (par exemple, EPI, eau potable, assurance accident).

Les modalités de sélection des travailleurs communautaires, les étapes du processus de sélection, ainsi que les critères pour le renouvellement de leur contrat sont détaillées dans les sections suivantes.

8-4-4 Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Être transparent objectif et inclusif, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale, sous-préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des Organisations de la société civiles (OSC) dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- Respecter la parité homme – femme autant que possible ;

8-4-5 Etapes de sélection des travailleurs communautaires

Etape 1 : Au démarrage de l'activité du sous projet, l'employeur à travers son service de recrutement échange avec l'autorité communale, préfectorale, sous-préfectorale, les

chefs de quartier ou les localités, leaders d'opinion, les Organisations de la Société Civile (OSC) sur les critères de sélection de la main d'œuvre locale. Ils fixent d'un commun accord la date de recrutement en fonction du besoin.

Etape 2 : A travers les canaux locaux de communication (radios rurales, les crieurs publics, etc), la population est informée au moins une semaine avant, par l'autorité communale ou préfectorale, des critères de sélection, de la date de recrutement et de ses objectifs. La forte participation de toutes les couches sociales est également sollicitée. Les postes doivent être annoncés pour permettre aux candidats d'être mieux informés et de se préparer. Les candidats doivent se munir de tout document attestant le niveau requis le jour de la sélection si la sélection l'exige.

Etape 3 : Sous la direction d'un comité présidé par l'autorité communale ou l'autorité préfectorale et sous-préfectorale et composé du chef de quartier ou de la localité, d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des Organisations de la Société Civile, la sélection est organisée en présence des leaders communautaires, des groupes sociaux et d'une ONG en respectant l'égalité des genres, selon les modalités participatives. Les participants sont informés sur les objectifs de la réunion, le programme à mettre en œuvre et l'importance de choisir des candidats qui répondent aux critères de choix de l'employeur en fonction du besoin. En cas de candidatures multiples validées, le vote sera utilisé pour départager les candidats.

Les personnes jugées aptes, au-delà de l'effectif recherché peuvent constituer la liste de réserve qui pourra servir à l'employeur en cas de renouvellement de la main d'œuvre. Un procès-verbal du recrutement est rédigé par un membre de l'équipe de l'employeur, contresigné par le président de séance et envoyé à la commune ou à la préfecture, à la sous-préfecture et à l'UGP Santé.

Etape 4 : Les personnes choisies prendront contact avec le district sanitaire pour la finalisation du recrutement selon les orientations données par l'UGP. La liste des personnes retenues pourrait être affichée à la mairie et sur la place publique du quartier ou de la localité. Les personnes retenues signeront le code de conduite avant la prise de fonction.

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en qualité de travailleurs communautaires par des entreprises partenaires du projet ou des sous-traitants. Dans ce cas, l'UGP, les fournisseurs et prestataires doivent s'assurer de la non-discrimination et du respect de leur droit.

8-4-6 Conditions de renouvellement du contrat des travailleurs communautaires

Dans le cadre du PTSS seront impliqués dans les activités de sensibilisation et de mobilisation communautaire les travailleurs communautaires. Ils seront choisis pour une durée variable (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de maladie invalidante, de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans les jours qui suivent, en se référant à la liste de réserve.

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 comprenant les VBG/EA/HS et effets potentiels du projet.

8-4-7 Hébergement des travailleurs

Si des logements sont fournis aux travailleurs, les fournisseurs et prestataires veilleront à ce que ceux-ci respectent les normes d'hygiène, qu'ils disposent d'eau potable, de lits propres, de toilettes, de douches, de chambres propres, de casiers et d'espaces séparés pour la cuisine et les repas, qu'ils soient bien éclairés et bien aérés, et qu'ils soient équipés d'un système électrique sûr et d'un dispositif de protection contre les incendies et la foudre. Des logements séparés seront prévus pour les hommes et les femmes. Les fournisseurs et prestataires devront se conformer aux dispositions de la note d'information de la SFI et de la BERD intitulée : « *Workers' Accommodation : Processes and Standards : A guidance Note* ».

8-5 Dispositif institutionnel pour la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre

Unité de Gestion du Projet

L'UGP du MSHP sera responsable au premier chef de la mise en œuvre et du suivi des procédures de gestion de la main-d'œuvre. L'UGP dispose d'un spécialiste en sauvegardes environnementales, d'un spécialiste en sauvegardes sociales et d'une consultante en VBG. Ces 3 spécialistes seront impliqués dans la mise en œuvre des procédures de gestion des travailleurs. Ils seront impliqués dans la préparation des études spécifiques (sur la base du CGES) et dans l'élaboration des clauses E&S à insérer dans les DAO ainsi que le suivi de la mise en œuvre de ces mesures par les prestataires et fournisseurs

Le coordonnateur, les responsables des sauvegardes (social et environnement) ainsi que le Responsable de la Passation des Marchés de l'UGP choisiront les activités, prépareront les documents de conception et le dossier d'appel d'offres, et recruteront les fournisseurs et prestataires pour les sous-projets. Ces personnes seront chargées de la supervision des fournisseurs et prestataires et entreprises du chantier, de l'assurance technique de la qualité, de la certification ainsi que du paiement des travaux. Ces personnes veilleront à ce que les procédures de gestion de la main-d'œuvre soient incorporées à la section Cahier des charges des dossiers d'appel d'offres et des contrats.

Tous les fournisseurs et prestataires ainsi que les entreprises de chantier devront être en règle avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) de Guinée et les services fiscaux. Elles veilleront à ce que les parties (sous-traitants) qui travaillent pour leur compte signent et respectent les clauses Santé, Sécurité et Environnement afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les engins et équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Elles devront également veiller à ce que tous leurs travailleurs signent le code de conduite avant l'embauche.

L'inspection du travail

L'inspection du travail, composée d'inspecteurs du travail, a pour mission de conseiller les employeurs et les travailleurs, de faciliter la conciliation, et de contrôler l'application des lois, règlements et conventions collectives concernant la rémunération, les conditions de travail, l'hygiène, la santé, la sécurité, la négociation collective et le droit syndical en entreprise.

Les inspecteurs du travail ont divers pouvoirs, notamment :

- Visiter librement et sans préavis les établissements soumis à leur contrôle.
- Intervenir dans les différends individuels et collectifs pour tenter de trouver des solutions à l'amiable.
- Contrôler le respect des normes d'hygiène et de sécurité.
- Interroger les employés sur le respect des lois et règlements du travail.
- Exiger la production de documents ou registres requis par la législation du travail.
- Prélever des échantillons pour analyse en présence des responsables de l'entreprise.
- Ordonner des mesures visant à garantir la sécurité des travailleurs.
- Constaté les infractions et rédiger des procès-verbaux officiels.
- Demander des justifications d'identité aux employeurs et aux personnes présentes dans l'établissement contrôlé.

Les inspecteurs du travail sont tenus au secret professionnel concernant les informations obtenues lors de leurs contrôles. De plus, ils doivent garder confidentielle la source des plaintes relatives à des violations ou des défauts.

La Caisse nationale de Sécurité Sociale

Son objectif est d'assurer aux travailleurs salariés et leur famille, une protection contre le dénuement économique et social où pourrait les plonger la perte ou la réduction sensible de leurs gains. Conformément à l'article 5 de la partie réglementaire du Code de la sécurité sociale, l'employeur doit adresser une demande d'immatriculation à la CNSS dans les huit jours suivant la date de l'ouverture ou de l'acquisition de l'entreprise, ou à la date de la première embauche d'un ou plusieurs travailleurs.

La CNSS gère quatre grandes branches de sécurité sociale à savoir : les prestations familiales, l'assurance maladie, l'assurance vieillesse, les accidents du travail et maladies professionnelles. Pour avoir droit à ses prestations, il faut être un travailleur salarié ou assimilé, être déclaré à la CNSS et payer une cotisation sociale qui s'élève à 23 % du salaire soumis à cotisation.

Le contrôle de l'application par les employeurs, des dispositions du Code de la Sécurité Sociale est assuré par les contrôleurs de la caisse commissionnés à cet effet par les Inspecteurs et Contrôleurs de Travail. L'employeur est tenu de déclarer à la Caisse et à l'Inspecteur du Travail du ressort, dans un délai de quarante-huit heures, dimanches et jours fériés non compris, à compter du jour où il en a pris connaissance, tout accident du travail et toute maladie professionnelle survenue à des travailleurs de son entreprise.

Caisse Nationale de Protection Sociale

La mission principale de la Caisse National de Protection Sociale (CNPS) est de mettre en œuvre la politique gouvernementale en matière de protection sociale. Ses responsabilités comprennent le paiement des pensions, la couverture des risques liés à la santé, aux accidents professionnels et non professionnels, ainsi qu'à la maternité des agents publics et de leurs ayants droit. Elle gère également l'enregistrement et le recouvrement des cotisations des assurés, signe des conventions de prestations pour les assurés, organise la collecte et la vérification des informations sur les bénéficiaires et les prestations, et peut conclure des accords avec d'autres organismes de protection sociale pour des programmes d'actions sanitaires et sociales. En outre, elle supervise les soins de santé et l'application de la tarification des actes avec les prestataires de soins de santé agréés. La CNPS s'adresse principalement aux fonctionnaires, aux invalides, aux survivants et aux contractuels de la fonction publique.

9- AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler dans le projet est de 18 ans. La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Pour la vérification de l'âge, il peut s'agir des mesures suivantes qui sont prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans un dossier :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ; et
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge (comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant).

10-CONDITIONS GENERALES

Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale, aux dispositions du Code du travail et des PGMO. Elles sont également tenues de souscrire à des assurances auprès des sociétés d'assurance en Guinée, au profit de leurs travailleurs.

10-1 Contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle le travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, au service d'un employeur sous la direction et l'autorité de ce dernier. Est considéré comme travailleur toute personne, quels que soient son sexe, sa nationalité et son statut juridique qui est dans un lien de subordination juridique envers un employeur, personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, quel que soit le statut juridique de celui-ci (Article 1er du Code du travail guinéen).

Le travailleur s'engage librement. Est interdit le travail forcé ou obligatoire par lequel 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 (Article 3 du Code du travail guinéen).

Le contrat écrit devra contenir les informations suivantes :

- Les noms, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ;
- L'indication précise de la résidence du travailleur ;
- La durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ;
- La nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir ;
- Le lieu où les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ;
- Les lieux et la date de la conclusion du contrat ;
- Les signatures des contractants.

Conditions de résiliation.

✓ Contrats à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme (Article 171.1 du Code du Travail guinéen).

A l'échéance du contrat à durée déterminée, l'employeur doit au salarié une indemnité de fin de contrat égale à cinq pour cent du montant total des salaires et indemnités acquis par celui-ci pendant l'exécution du contrat. Il doit également remettre au salarié un certificat de travail dans les conditions prévues par le présent Code (Article 171.2 du Code du Travail guinéen).

Article 171.4 : Le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme par accord des parties à condition que celui-ci soit constaté par un écrit. Cet écrit peut être présenté par voie de requête au Président de la juridiction chargée du travail dans le ressort duquel il a été établi. Celui-ci y appose la formule exécutoire pour qu'il soit exécuté comme un jugement (Article 171.4 du Code du Travail guinéen).

❖ Contrats à durée indéterminée

Le Code du Travail guinéen (Articles 172.1, 172.2, 172.3, 172.4, 172.5) détermine les types de ruptures d'un contrat de travail à durée indéterminée qui sont soit, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative de l'employeur, soit d'un commun accord des contrats de travail qui ne sont licites et ne permettent d'éluder les règles du licenciement que si elles sont constatées par un écrit signé en présence de l'Inspecteur du Travail ou, après l'expiration de la période d'essai, qui résulte d'une initiative du salarié et qui peut aussi prendre fin en raison de la survenance d'un événement indépendant de la volonté des parties qui rend impossible, de façon définitive ou pour une longue période, l'exécution du contrat et enfin, par la perte de confiance qui ne peut en tant que telle être un motif de licenciement ; seuls les éléments objectifs justifiant cette perte de confiance peuvent être à la base d'un licenciement.

10-2 Assurances, Congé maladie, congé maternité

Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale et peuvent souscrire leurs assurances auprès des sociétés d'assurances installées en République de Guinée (Articles 135.14, 152.1, 153.3 du Code du Travail de la République de Guinée). Les entreprises ou les sociétés sous-traitantes sont soumises aux dispositions du Code de la Sécurité Sociale et peuvent souscrire leurs assurances auprès des sociétés d'assurances installées en République de Guinée. Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions. L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. La femme salariée à droit, pendant le congé de maternité, aux soins médicaux conformément à la réglementation en vigueur. Elle bénéficie en plus de la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail

10-3 Dépôt des déclarations de personnel

Tout employeur est tenu de déclarer son personnel à l'Inspection du Travail préalablement à l'implantation de la base vie. Il devra en outre déclarer à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, tous les effectifs de travailleurs et leurs salaires servis pour une bonne tenue de leurs comptes individuels dans lesquels sont crédités les droits à la retraite.

10-4 Rémunération

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.

Le paiement du salaire doit obéir à certaines règles : monnaie de paiement, lieu, périodicité, cette réglementation participe à la protection du salaire.

Les travailleurs du projet PTSS devront être rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation guinéenne et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.

10-5 Salaires

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. L'Article 241.1 du Code du Travail de la République de Guinée stipule que sous réserve des dispositions de l'article 241.7 du présent Code et des conventions collectives, le salaire et ses éléments constitutifs se négocient librement entre l'employeur et le travailleur.

10-6 Retenues sur salaires

Certains employeurs n'hésitent pas à recourir à des retenues sur salaires de leurs travailleurs pour des raisons diverses. A noter toutefois que cette pratique est rigoureusement réglementée pour limiter les excès et les litiges.

L'Article 243.1 stipule que des prélèvements sur le salaire sont effectués par l'employeur pour le compte de l'administration fiscale ou pour celui de la Caisse de sécurité sociale dans les conditions prévues par la loi.

Le salaire ayant un caractère alimentaire, une partie seulement de son montant à hauteur de trente pour cent peut faire l'objet de saisie ou de cession. De la même façon, le salarié ne peut céder à des tiers sa créance de salaire que dans les limites de la partie cessible ou saisissable du salaire (Article 243.2 du Code du Travail guinéen).

Les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat individuel autorisant d'autres prélèvements que ceux prévus par le présent chapitre sont nulles de plein droit et réputées non écrites (Article 243.3 du Code du Travail guinéen).

L'UGP du MSHP devra s'assurer de la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté, et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

10-7 Heures de travail

Conformément au code du travail, les heures de travail pour les travailleurs du projet sont de 40 heures par semaine soit 8 heures par jour du lundi au vendredi de 8h 00 à 16 heures. D'un commun accord, les heures de travail peuvent être réduites et donner naissance à un contrat à temps partiel.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire. Cette majoration est de trente pour cent les quatre premières heures, de soixante pour cent au-delà. Des modes de rémunération des heures supplémentaires plus avantageux peuvent être établis par contrat individuel de travail ou par convention collective (Art 221.6 du code travail).

10-8 - Congés payés

Sauf dispositions plus favorables d'une convention collective, le travailleur salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de service effectif (Art 222.8 du code de travail de 2014). Sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée de congé, les périodes de congé payé, de congé formation, les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles, les congés de maternité. Les absences dues à une maladie non professionnelle ou à un accident de droit commun sont assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions déterminées par convention collective (Art 222.9 du code de travail de 2014).

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours de fêtes légales. Toutefois, le premier jour de congé est celui au cours duquel le salarié aurait dû être à son travail, s'il n'était pas parti en congé (Art 222.10 du code de travail de 2014). Tout autre mode de détermination de la durée du congé payé annuel ainsi que tout autre mode de décompte des jours de congé payé résultant d'usages ou de conventions ne sont admis que s'ils aboutissent à un résultat au moins aussi favorable pour le salarié que le mode de détermination et de décompte légal (Art 222.11 du code de travail de 2014). Ne peuvent être déduits du congé annuel les jours de maladie et d'accident de travail, les repos des femmes en couche prévus par les articles 153.1 et 153.2 et les jours fériés prévus par le présent Code (Art 222.13 du code de travail de 2014).

La période de congé payé est fixée par les conventions collectives de branche. A défaut, elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués syndicaux (Art 222.14 du code de travail de 2014). L'employeur doit verser au salarié pendant toute la durée de son congé les salaires et indemnités que celui-ci aurait perçus s'il avait continué à fournir sa prestation habituelle de travail à l'exclusion de la prime d'expatriation et des indemnités qui correspondent à des remboursements de frais liés à l'exécution du travail (Art 222.15 du code de travail de 2014). En cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il a droit, une indemnité compensatrice de congé lui est allouée. Cette indemnité est calculée sur la base des dispositions des articles 222.8, 222.9 et 222.15 du présent Code (Art 222.16 du code de travail de 2014).

La femme salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Il est, de toute façon, interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'au terme des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit. Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder au total huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de celui-ci (Art 153.1 du code de travail de 2014).

En cas de naissances multiples, le congé de maternité est prolongé de deux semaines. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale verse à la salariée l'autre moitié de son salaire (Art 153.2 du code de travail de 2014). A l'expiration de son congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un congé non rémunéré, pendant une période qui ne peut pas excéder neuf mois. Les salariées qui ne sollicitent pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure, pour allaitement. Ce droit est accordé pour une période maximale de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant. Les périodes de repos peuvent être prises en une, deux ou trois pauses à des

moments déterminés par la salariée et portés à la connaissance préalable de l'employeur. La modification ultérieure des moments de repos peut se faire par accord des parties. Les salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, aux repos pour allaitement dans la limite de la période de neuf mois postérieurs à la naissance de l'enfant (Art 153.4 du code de travail de 2014).

Au cours du congé de maternité ou du congé non rémunéré, l'employeur ne peut résilier le contrat de la salariée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité de maintenir ledit contrat. En cas de litige, l'Inspecteur du Travail ou la juridiction chargée du Travail saisie appréciera les droits de la salariée. Le travailleur ou l'employeur peut saisir directement la juridiction chargée du travail en cas de litige. Toutefois, tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler le différend à l'amiable. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met définitivement fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail. La conciliation devant l'inspecteur du travail est facultative (Art 153.5 du code de travail de 2014).

La femme pendant la grossesse ou après la naissance de l'enfant, peut, jusqu'à l'expiration du neuvième mois suivant la naissance de l'enfant, librement rompre le contrat de travail sans préavis (Art 153.6 du code de travail de 2014).

10-9 Repos journalier et hebdomadaire

Selon l'Article 222.1 le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

L'Article 153.4 du Code du travail stipule qu'à l'expiration de son congé de maternité, la mère peut, si elle le souhaite, prendre un congé non rémunéré, pendant une période qui ne peut pas excéder neuf mois.

Les salariées qui ne sollicitent pas ce congé ont droit à des périodes de repos journalier d'une durée totale d'une heure, pour allaitement. Ce droit est accordé pour une période maximale de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant. Les périodes de repos peuvent être prises en une, deux ou trois pauses à des moments déterminés par la salariée et portés à la connaissance préalable de l'employeur. La modification ultérieure des moments de repos peut se faire par accord des parties.

Les salariées qui auraient bénéficié d'un congé sans solde ont également droit, lors de la reprise du travail, aux repos pour allaitement dans la limite de la période de neuf mois postérieurs à la naissance de l'enfant.

10 -10 Jours fériés

Les fêtes légales sont déterminées par décret. Elles sont des jours fériés, chômés et payés, même si celles-ci tombent un dimanche ou le jour retenu pour le repos hebdomadaire. Le chômage de ces jours de fête ne peut être une cause de réduction des salaires mensuels, bimensuels, hebdomadaires ou journaliers. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à une récupération (Article 222.6 du Code du Travail).

Article 222.7 stipule que dans les entreprises ou établissements qui, en raison de la nature des activités, ne peuvent interrompre le travail, les salariés qui travaillent un jour férié ont droit, en plus de la rémunération prévue à l'article précédent, à une rémunération pour le travail effectué. Cette rémunération est calculée sur la base du taux horaire majoré de soixante pour cent la journée, de cent pour cent la nuit.

10-11 Licenciement

Article 172.6 : Un salarié ne peut être licencié que s'il existe un motif objectivement vérifiable de nature à rendre impossible le maintien de la relation contractuelle.

Le motif du licenciement peut tenir à la personne du salarié, qu'il s'agisse de son état de santé entraînant une invalidité permanente, de son inaptitude à tenir l'emploi, de son insuffisance professionnelle ou de son comportement fautif. Le licenciement est alors qualifié de « licenciement pour motif personnel ».

L'abandon de poste constaté par voie d'huissier peut constituer un motif de licenciement justifié (Article 172.7 du Code du Travail).

Le motif du licenciement peut être lié à l'organisation, à la restructuration, à la baisse d'activité ou à la fermeture de l'entreprise. Chaque fois que le poste occupé par un salarié est supprimé ou transformé de façon substantielle, le licenciement qui survient en raison de cette suppression ou de cette transformation est qualifié de « licenciement pour motif économique » et obéit à certaines règles particulières (Article 172.8 du Code du Travail).

Les litiges relatifs à la justification du licenciement économique peuvent être portés à la demande de l'une ou de l'autre partie devant la juridiction chargée du travail territorialement compétent ou l'Inspecteur du Travail du ressort pour conciliation.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence et de la pertinence du motif qu'il invoque pour justifier le licenciement.

L'employeur ne peut pas avancer devant l'Inspecteur du travail ou le Juge du travail un motif qui n'aurait pas été notifié dans la lettre du licenciement (Article 172.9 du Code du Travail). Lorsque la preuve d'un motif justifiant le licenciement n'a pas été apportée par l'employeur, le tribunal condamne celui-ci à verser au travailleur une indemnité pour licenciement injustifié au moins égale à six mois de salaire. Le salaire mensuel pris

comme base de calcul est le dernier salaire mensuel brut perçu par le salarié pour un mois de pleine activité.

L'indemnité due en cas de licenciement injustifié se cumule avec toutes les autres indemnités auxquelles le licenciement est susceptible de donner naissance (Article 172.10 du Code du Travail).

10-12 Préavis

Article 172.23 : La rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient effective qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai congé.

La période de préavis est fonction de la catégorie professionnelle du salarié. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les agents de maîtrise et contremaître et un mois pour le personnel d'exécution.

Le délai de préavis commence à courir le jour où le salarié a reçu notification écrite du licenciement (Article 172.24 du Code du Travail).

10-13 Bulletin de paie

Le bulletin de paie est un document qui doit-être remis par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise lors du paiement du salaire.

Article 242.8 stipule que l'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles.

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites dans un livre tenu à cette fin (Article 242.9 du Code du Travail).

10-14 Prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel

Ce plan de gestion de la main-d'œuvre présente en annexe le code de conduite visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviés sexuels principalement contre les enfants, etc.

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

Le projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées au profit des personnes vulnérables travaillant dans le cadre du projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières comme les femmes, les personnes handicapées et les

travailleurs migrants. La mesure sera décrite en détail dans le plan d'action de prévention et d'intervention EAS / HS.

Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de sa vulnérabilité.

10-15 Cas des travaux forcés

L'article 3 du code de travail stipule : « le travail forcé ou obligatoire est interdit. 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. Toutefois, n'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens de la présente loi :

- Tout travail ou service exigé d'un individu en vue des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ;
- Tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens ;
- Tout travail ou service en exécution d'une condamnation prononcée par une juridiction répressive ;
- Tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la population et en cas de force majeure.

Tout cas de travail forcé impliquant des travailleurs du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national (Art 3 du code de travail du code de travail de 2014).

10-16 Non-discrimination et égalité des chances

Article 4 : La discrimination est interdite sous toutes ses formes. Aucun employeur, ou son représentant ou toute autre personne ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou non à un syndicat et l'activité syndicale, le handicap pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Sauf exception prévue par les dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que les dispositions relatives à la condition des étrangers, tout acte ou disposition contraire de discrimination est nul et de nullité absolue.

Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations, telles que des restrictions applicables à un nombre limité d'emploi lié à des institutions religieuses particulières ou à des organisations à but non lucratif.

Le travailleur peut saisir directement la juridiction chargée de travail pour dénoncer les actes de discrimination dont il a été victime. Toutefois, il pourra saisir l'Inspecteur du travail du ressort pour la conciliation. Le statut de personne vivant avec le VIH réel ou supposé ne doit pas être un motif de discrimination. Cependant, l'état de santé sera déterminant à l'embauche.

Le Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique (MSHP) à travers l'Unité de Gestion de Projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées y compris les travailleurs communautaires 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.

10-17 Organisations de travailleurs

Les lois nationales en Guinée reconnaissent le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national.

11-MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes sera établi spécifiquement pour les travailleurs du projet conformément au processus décrit ci-dessous. Ce mécanisme utilisera des moyens adaptés à la culture locale pour répondre aux préoccupations des travailleurs directs et contractuels. Les procédures d'enregistrement des plaintes et des griefs sont définies, ainsi que les délais de traitement dans chaque cas. Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes qui les concerne lors de leur recrutement, et leur droit de recours, la confidentialité des procédures et la protection contre des représailles éventuelles de la part de l'employeur seront indiqués dans le contrat. Pour garantir que les travailleurs du projet soient bien informés sur le MGP, les modalités suivantes seront réalisées :

1. **Formation à l'orientation** : Les nouveaux travailleurs recevront une formation lors de leur recrutement, expliquant en détail le MGP, ses étapes et les délais de traitement.
2. **Documentation écrite** : Une documentation explicative du MGP, incluant un guide détaillé, sera fournie, précisant le processus, les contacts, les délais et les garanties de confidentialité et de protection contre les représailles.
3. **Contrat de travail** : L'existence du MGP sera mentionnée dans le contrat de travail, avec une brève description des droits des travailleurs en matière de gestion des plaintes et de protection contre les représailles.
4. **Points de contact clairs** : Des coordonnées de personnes de contact seront fournies pour faciliter la communication en cas de questions ou de plaintes, assurant ainsi que les travailleurs savent à qui s'adresser.

5. **Mise à disposition des parties prenantes les différents modes de dépôt des plaintes/réclamations :** Sur les différents sites couverts par les activités du Projet, le dépôt des griefs peut s'effectuer de manières diverses et variées. Celles-ci comprennent des approches traditionnelles ainsi que l'utilisation de nouvelles technologies, allant de la boîte à réclamations aux réseaux sociaux.
- **Accès du MGP aux travailleurs communautaires :** Les travailleurs communautaires mobilisés par l'UGP, les fournisseurs et prestataires soit individuellement ou à travers des ONG seront organisés afin d'avoir accès au mécanisme de gestion des plaintes. A cet effet une large communication sera faite à leur endroit sur les lieux d'enregistrement des plaintes et les délais de gestion aux différents niveaux. Le MGP doit ainsi prévoir des lieux et mode de dépôt et saisine adaptés aux travailleurs communautaires par exemple en prévoyant le dépôt des plaintes auprès des représentant légitimes des travailleurs communautaires et en les impliquant dans le processus de gestion des plaintes.

11-1 Plaintes courantes

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

- Tout travailleur peut déposer une plainte en personne ou par téléphone, par message texte, par poste ou par courriel (y compris anonymement si nécessaire) auprès du fournisseur ou du prestataire qui est le premier référent pour l'information et les plaintes. Lorsqu'une plainte a été traitée de manière satisfaisante pour le travailleur lésé ou pour le fournisseur/prestataire dans un délai d'une semaine à compter de sa date de réception, l'incident et la suite qui y aura été donnée font l'objet de procès-verbaux qui seront communiqués à l'UGP sur une base mensuelle.
- Lorsque la plainte n'est pas traitée au bout d'une semaine, le fournisseur ou le prestataire (ou le plaignant directement) transfère le dossier à un comité de gestion des plaintes qui sera formé par l'UGP et qui sera constitué du coordonnateur du projet, des deux Spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, du Spécialiste en passation de marchés et du Spécialiste en suivi-évaluation. Ce comité s'emploiera à la traiter et la juger, puis rendront compte au travailleur concerné dans les meilleurs délais, en particulier si la plainte est liée à une situation d'urgence qui est susceptible de causer un préjudice à la personne ou de la mettre en danger, comme le manque d'EPI nécessaires pour prévenir la propagation des épidémies. S'agissant des plaintes non urgentes, le comité de gestion des plaintes s'efforcera de les traiter dans un délai de deux semaines. Pour les plaintes traitées de manière satisfaisante par l'UGP, l'incident et la suite qui y aura été donnée par elle seront dans des procès-verbaux qui seront transmis mensuellement aux MHSP dans le cadre de rapports réguliers. Lorsque la plainte n'a pas pu être jugée, l'UGP la transférera l'Inspection du Travail au niveau national pour que celle-ci prennent des mesures supplémentaires ou une décision définitive.

Les travailleurs conserveront le droit d'engager des poursuites judiciaires, conformément au droit national du travail.

Au niveau des personnes pertinentes de l'UGP (Comité de gestion des plaintes), chaque dossier de plainte devrait recevoir un numéro unique indiquant le jour, le mois et l'année à laquelle la plainte a été reçue, ainsi que l'ordre et le lieu d'enregistrement de celle-ci. Les dossiers de plainte (lettre, courriel, compte rendu de conversations) doivent être conservés ensemble, par voie électronique ou sur papier. L'UGP nommera le responsable des sauvegardes sociales comme personne référente du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs qui sera chargée de :

- i. **Numérotation et enregistrement des plaintes** : Ils attribueront un numéro unique à chaque dossier de plainte, indiquant la date de réception (jour, mois, année), l'ordre et le lieu d'enregistrement de la plainte. Cette numérotation permettra un suivi précis des plaintes.
- ii. **Conservation des dossiers** : Ils veilleront à conserver tous les dossiers de plainte (lettres, courriels, comptes rendus de conversations) de manière organisée, que ce soit électroniquement ou sur papier, pour garantir l'intégrité des informations.
- iii. **Revue mensuelle des plaintes** : Les référents passeront l'ensemble des plaintes en revue tous les mois afin de recenser les problèmes communs, les tendances émergentes et les cas récurrents parmi les plaintes et d'y donner suite.
- iv. **Traitement des plaintes** : Les référents auront la responsabilité de donner suite aux plaintes, en prenant des mesures appropriées pour résoudre les problèmes signalés par les travailleurs du projet.
- v. **Supervision et suivi** : Ces référents s'occuperont également de la supervision, du suivi et de l'établissement de rapports sur le MGP des travailleurs. Ils s'assureront que les procédures sont correctement suivies et que les délais de traitement sont respectés.
- vi. **Établissement de rapports** : Les deux référents produiront régulièrement des rapports sur le fonctionnement du MGP. Ces rapports incluront des données sur le nombre de plaintes, les types de problèmes rencontrés, les actions entreprises et les mesures correctives prises.

11-2 Plaintes graves ou sensibles

Si un travailleur est victime de mauvais traitements graves, tels que harcèlement, intimidation, abus, violence, discrimination ou injustice sur le lieu de travail, il peut le signaler directement au fournisseur/prestataire ou l'UGP – à différents niveaux, oralement ou par écrit. Le fournisseur ou le prestataire transfère immédiatement le dossier à l'UGP. L'UGP enquête sans délai sur ce dossier en préservant la confidentialité des informations et l'anonymat du travailleur.

Dès l'entrée en vigueur du projet, l'UGP désignera la consultante VBG pour réceptionner les plaintes graves ou sensibles, graves, notamment les deux référents cités plus haut et la Consultante en VBG/EAS/HS. Pour la gestion des plaintes EAS/HS, un système de référencement sera identifié pour la prise en charge holistique. L'UGP définiront conjointement des rôles, responsabilités et procédures adaptées à la culture et la situation locales pour cette fonction.

Dans le cas où un travailleur direct ou un agent de l'État est victime de faits graves, il peut contacter directement le référent pour les plaintes graves, oralement ou par écrit.

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

12 -Code de conduite

Lorsqu'on a recours à une procédure d'appel d'offres international faisant intervenir des dossiers types d'appel d'offres de la Banque mondiale, ceux-ci comportent déjà un code de conduite qui peut être modifié. En effet, ce code de conduites comporte un contenu minimum qui ne doit pas être allégé mais des clauses additionnelles pourraient être ajoutées. Lorsqu'une procédure d'appel d'offres national est utilisée pour recruter des fournisseurs et prestataires, un code de conduite de base devrait être inclus dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre et le dossier d'appel d'offres.

Un exemple de code de conduite est fourni ci-dessous, dans sa forme la plus simple, tel qu'il peut être traduit en langues locales pour les travailleurs communautaires et affiché sur un chantier de construction. Selon le site du projet et le public visé, l'UGP pourra y ajouter plus d'éléments, comme une définition détaillée de ce qui constitue une activité sexuelle. Voici quelques exemples de dispositions incluses dans le code de conduite :

- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur origine ethnique, leur langue, leur religion, leur opinion politique ou autre, leur nationalité, leur classe sociale, leur statut au regard de la citoyenneté, leur patrimoine, leur handicap éventuel, leur filiation ou de toute autre situation.
- Ne pas faire usage d'un langage ou d'un comportement qui serait inapproprié, s'apparenterait à du harcèlement ou serait abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement inapproprié.
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec des membres de la collectivité.
- Ne pas échanger de faveurs sexuelles ou avoir d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- Ne pas s'engager dans une quelconque activité qui consiste à payer pour des relations sexuelles avec des membres des communautés riveraines du lieu de travail.
- Signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs tout acte de violence sexiste présumée ou réelle perpétré par un collègue contre une personne de tout genre ou toute violation du présent Code de conduite.
- Utiliser à bon escient les ordinateurs, les téléphones mobiles ou les caméscopes numériques, et ne jamais exploiter ou harceler les femmes, les enfants ou une personne vulnérable par le biais de ces médias.
- Se conformer à toutes les lois locales pertinentes.

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

Il est essentiel de mettre en place des procédures et des sanctions appropriées pour traiter les comportements contraires aux politiques et aux règlements de l'organisation. Les mesures disciplinaires visent à promouvoir un environnement de travail respectueux, à garantir le respect des droits des travailleurs et à prévenir d'éventuels abus ou violations :

- Processus équitable** : Il sera établi des procédures équitables et transparentes pour enquêter sur les allégations de comportements inappropriés ou de violations des politiques. Cela inclut la collecte de preuves, l'audition des parties concernées et la prise de décisions éclairées.
- Sanctions appropriées** : Déterminez des sanctions appropriées en cas de violation des politiques. Les sanctions peuvent varier en fonction de la gravité de l'infraction, allant de simples avertissements à des mesures plus sévères telles que des suspensions ou des licenciements.
- Confidentialité** : l'UGP garantira la confidentialité tout au long du processus disciplinaire pour protéger les droits de toutes les parties impliquées.
- Recours et appel** : Il sera offert aux employés la possibilité de faire appel des décisions disciplinaires si nécessaire, afin de garantir un processus équitable.

13-CONCLUSION

Le projet PTSS va mobiliser une diversité de travailleurs. En raison de cette diversité de la main d'œuvre aux caractéristiques variées et dans le souci de disposer d'un outil approprié pour le respect et l'application des dispositions nationales en vigueur en matière de procédures d'utilisation et de gestion de la main d'œuvre ainsi que le respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale (BM) spécifiquement la NES n°2 « Emploi et Conditions de travail », le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) a à cet effet. Le PGMO décrit de manière précise les procédures de gestion des différents types de travailleurs impliqués sur le PTSS y compris sur les questions VBG, EAS/HS.

L'opérationnalisation de PGMO incombe principalement à l'UGP qui doit veiller à intégrer les exigences du PGMO dans les DAO et à faire un suivi strict et systématique de leur mise en œuvre en phase d'exécution des travaux. Outre les risques liés aux travaux de fouille et de construction, le projet doit prendre en compte la prévention et la surveillance des risques auxquels s'exposent les travailleurs dans le secteur du numérique et du digital.

Le PGM O est un document dynamique qui pourra être mis à jour au besoin durant la phase d'exécution et tout au long du cycle de vie du PTSS au regard des nouveaux enjeux liés à la gestion de la main d'œuvre.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CANEVAS DE RAPPORTAGE D'INCIDENT/ACCIDENT DE TRAVAIL

✓ Résumé de l'incident

.....
.....
.....
.....
.....

✓ Pays

.....
.....

✓ Nom du projet et
code.....

✓ Noms du/des TTLs
.....

✓ Noms des Spécialistes en Sauvegardes assignés
.....
.....
.....

✓ Niveau de classification préliminaire de l'incident (Indicative, Sérieux et Sévère)
.....
.....

Questions et actions

✓ Informer le plus tôt possible le TTL (24h suivant l'information reçue)
.....
.....

✓ Designer l'incident. Décrire ce qui s'est réellement passé. Les choses et les personnes impliquées (à quoi ou à qui ?)
.....
.....

.....
.....

- ✓ Préciser le lieu et le moment (où et quand l'incident s'est-il produit ?)

.....
.....

- ✓ Source d'information : Comment l'avons-nous découvert et quand ?

.....
.....

- ✓ Appréciation sommaire : les faits de base de l'incident sont-ils clairs et incontestés ou existe-t-il des versions contradictoires ?

.....
.....

- ✓ Quelles sont ces versions ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- ✓ Quelles étaient les conditions ou circonstances dans lesquelles l'incident s'est produit (s'il est connu à ce stade) ?

.....
.....
.....
.....
.....

- ✓ Y a-t-il eu constatation formelle (police, médecins, etc.)

.....
.....
.....

- ✓ L'incident est-il toujours en cours ou est-il connu/terminé ?

.....
.....

✓ Est-ce que des pertes de vie ou des dommages graves sont impliqués ?

.....
.....
.....

✓ Quelles mesures ont été ou sont mises en œuvre ?

.....
.....
.....
.....

✓ Le gouvernement a-t-il été informé ? Si oui, dans quelle mesure ? Quelle a été leur réponse à ce jour ?

.....
.....
.....
.....
.....
.

ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE

1. OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l'entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBC), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS)¹.

Il a pour objet de garantir que l'ensemble des employés, des gestionnaires et des dirigeants vivent et agissent conformément à ces valeurs, principes et bonnes pratiques suivant :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- Le respect des droits humains ;
- Le respect de l'environnement conformément au PGES-C ;
- Les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- Les mesures disciplinaires ;
- Les formalités de son application.

Ce Code de bonne conduite s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en Guinée.

Les Employés sont astreints à l'horaire arrêté par l'entreprise tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi à vendredi de 7h 00 à 13h 00 et de 14h 30 à 16h 30.

Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'Entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des huit (8) heures de travail journalier. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les Employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par l'entreprise. Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est toléré.

Le travail du dimanche et des jours fériés n'est pas obligatoire. Toute personne ayant travaillé les dimanche et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le Code du travail en République du Togo.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'Entreprise.

Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure,

¹ Banque mondiale, Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018.

faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable.

Il est formellement interdit aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- Tenir des propos et attitudes déplacés, et en particulier vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- Avoir recourt aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de travail et ce durant leur période d'engagement avec NCC
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans²
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un(e) collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et ou supérieur-e-s)
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la direction du chantier pour sa bonne marche ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'entreprise, à l'environnement ;
- Avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH sida, de la covid-19 et autres maladies transmissibles ;
- Quitter son poste de travail sans autorisation de la direction du chantier ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules de l'entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Quitter son poste de travail sans motif valable ;

² Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- Conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'entreprise ;
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

Article 2 – DE L'HYGIENE ET SECURITE

L'entreprise s'assure que le lieu de travail et son environnement (machine, équipement et procédés, agents chimiques...) ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à l'eau potable, à des installations sanitaires (séparées pour les hommes et les femmes, avec la possibilité de verrouiller la porte de l'intérieur) et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

Le Personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du Travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

L'Entreprise organise un service médical courant et d'urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l'effectif et au genre du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessé à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

L'entreprise mettra en place le circuit de référencement des travailleurs pour accéder aux prestataires de soins d'urgence en matière de violences sexuelles ³commis sur les travailleurs-ses et ou aux membres de la communauté. Les prestataires de services seront formés sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s'assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

L'Entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

³ La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d'urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte

Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l'ensemble du personnel y compris les sous-traitants et prestataires

Les Equipements de Protection Collectives (EPC) de même que les matériels doivent être utilisés convenablement pour la réalisation des tâches prévues à cet effet.

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

Pour l'Employé : de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour de travail.

L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

Pénétrer et séjourner dans l'entreprise (dans le chantier ou atelier) en état d'ébriété ou sous l'effet des stupéfiants ;

- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- De faire pénétrer des professionnelles du sexe, des personnes non employées à des fins d'activités à caractère sexuel dans l'enceinte du chantier,
- Fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- Détenir ou transporter des armes, exception faite des partenaires sécuritaires ;
- Transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- Se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Se servir l'arrière des Pick up non aménagés pour le transport du personnel
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereuses sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- Provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise la personne responsable (son chef ..);
- Rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.
- De faire le travail forcé

Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l'objet d'un traitement inhumain, cruel et dégradant sous aucune forme. Par conséquent, les actes de barbarie suivants sont sévèrement réprimés :

De harcèlement moral

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, une incitation à la révolte susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Est donc passible d'une sanction disciplinaire tout Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires qui aura commis de tels actes répréhensibles.

Des violences physiques

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.

De proxénétisme, harcèlement, exploitation et abus sexuels et pédophilie

Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement sexuel, les exploitations et abus sexuels et les violences sexuelles contre les femmes, les hommes, la pédophilie et le respect des mœurs et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement sexuel, abus et exploitations sexuels violences sexuelles, pédophilie en violation des dispositions suivantes : Déclaration 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants, la note circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l'autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

De l'exploitation Economique et sexuelle des enfants

Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : (i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi, l'exploitation économique et sexuelle des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise.

Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

- transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- s'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du

- charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- de polluer volontairement l'environnement ;
- de faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudence entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

Des procédures disciplinaires :

Hormis les cas des infractions considérées comme imprescriptibles par la loi. Les victimes de tout travailleur ont jusqu'à la fin du contrat d'un employé impliqué dans une infraction règlementaire pour agir. Cependant cette disposition est caduque dès que les infractions sont des délits ou des crimes au regard du cadre légal national. En ce moment, seuls les délais de prescriptions prévus par la loi nationale pour ces infractions seront appliqués

Aucune faute antérieure de plus de (3) trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle faute dûment commise.

Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l'énonciation des griefs qui la motive.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation de l'Employé. Ce dernier peut se faire assister d'un Conseil de son choix lors de l'entretien.

Le droit de retrait du travailleur, en cas de danger immédiat pour son intégrité physique ou sa vie, doit être garanti par l'employeur.

Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'Entreprise est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux	Mise à pied de 1 à 8 jours

Fautes	Sanctions
de travail	
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida et autres maladies transmissibles	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement
Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de toute autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au	Licenciement

Fautes	Sanctions
sens de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale	
Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement sexuel, Exploitation et abus sexuels et violences sexuelles sur les femmes, hommes, pédophilie, exploitation économique et sexuelle des enfants, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait être suivi de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être conforme au principe de la présomption d'innocence. Les éléments caractéristiques de la faute pourraient être transmis aux services compétents de répression de l'Etat si tel est la volonté des victimes et ou si cela est requis par le cadre légal du pays.
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

Article 7 – FORMALITES ET DEPOT

Le présent Code de bonne conduite fera l'objet d'une présentation à tous les Employés dans le cadre du Projet PTSS, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il sera également :

- communiqué à l'Inspection du Travail ;
- affiché au chantier, à la base-vie de l'entreprise et dans les véhicules et engins.

Et un exemplaire sera remis à chaque Employé. Il en sera de même en particulier lors de chaque embauche.

Article 8 – DISPOSITIONS POUR LES EMPLOYES DEJA EN POSTE

Les travailleurs déjà en poste seront sensibilisés et encouragés à signer les présents Code de bonne conduite, le cas échéant, la signature des codes de conduite sera une exigence lors du renouvellement du contrat.

Fait à [.....] le [.....2024]

ANNEXE 3 : MODELE DE PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE

Entreprise <i>Nom Logo</i> PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE <u>P.P.S.P.S.</u> Chantier <i>Nom de l'opération</i>

Adresse du chantier:

Période d'exécution:

Lot :

Maître de l'ouvrage : *Nom, adresse, téléphone ;*

Maître d'œuvre : *Nom, adresse, téléphone ;*

Coordonnateur S.P.S. : *Nom, adresse, téléphone ;*

Indice	Date	Nature de la modification	Rédacteur
00		Emission initiale	

Nb : Ce tableau est à tenir à jour en fonctions des modifications éventuelles du PPSPS

...

I - RENSEIGNEMENTS GENERAUX

1.1 - L'entreprise :

Nom ou Raison Sociale :

Adresse :

Téléphone :

Qualité :

1.2 - Le chantier :

Adresse du chantier :

Téléphone :

Sous-traitance :

1.3 - Le planning et l'organisation horaire :

Période prévisible d'exécution des travaux :

- Durée prévisible des travaux :

- Début des travaux :

- Fin des travaux :

Effectif prévisible du chantier :

Pour l'entreprise: effectif moyen : effectif de pointe :

Pour les sous-traitants : effectif moyen : effectif de pointe :

Horaires de travail du chantier :

JOURS	MATIN	APRES-MIDI
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		

Samedi		
--------	--	--

II - RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ORGANISATION DU CHANTIER

2.1. - Hygiène et conditions de travail du personnel de chantier :

Parking véhicules du personnel : *Indiquer où les salariés pourront garer leur véhicule...*

Vestiaires : *Indiquez si vous installez des vestiaires ou si vous comptez utiliser les installations du chantier. Vérifiez que les installations du chantier ont bien été prévues aussi pour vous...et qu'elles seront présentes sur le site lors de votre intervention. Ces renseignements se trouvent dans le PGC...*

Sanitaires : *idem ci-dessus...*

Réfectoire : *idem ci-dessus...*

Indiquer que ces équipements sont supposés être disposés conformément au plan d'installation de chantier joint en annexe D.

2.2 - Surveillance médicale spéciale :

Indiquer si vos travaux font l'objet d'une surveillance médicale spéciale...

En effet, en sus de la surveillance médicale "ordinaire", il existe une surveillance médicale renforcée vis-à-vis de certains salariés et une surveillance médicale spéciale lorsque les salariés sont affectés à des travaux comportant des risques particuliers.

1°) Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

2°) Les travaux suivants :

- application des peintures et vernis par pulvérisation ;*
- emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;*
- travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières) ;*
- travaux exposant aux poussières de bois ;*

3 - MESURES DE SECURITE APPLICABLES AUX INTERVENTIONS

DE L'ENTREPRISE SUR LE CHANTIER

3.1. Moyens matériels utilisés par l'entreprise :

- ELECTRICITE :

Indiquez si vous utiliserez l'installation électrique du chantier ou si vous serez amené à installer votre propre alimentation à partir du réseau. Indiquez les endroits où vous aurez besoin d'alimentation électrique.

- ECLAIRAGE DE CHANTIER :

Décrivez les moyens d'éclairage que vous comptez mettre en œuvre : baladeuses, projecteurs...

Indiquez dans quelle mesure vous allez utiliser l'éclairage commun du chantier...

- EAU :

Indiquez vos besoins particuliers en eau pour les travaux...indiquez le point d'alimentation et les endroits où vous utiliserez de l'eau. Décrivez les installations nécessaires. Précisez si vous les réaliserez ou si elles font partie de l'installation de chantier.

- TELEPHONE :

Indiquez l'emplacement du téléphone de chantier.

3.2. - Installation générale de chantier

Joignez le plan d'installation du chantier où est indiqué notamment :

- 1) l'implantation des ouvrages avec leur emprise et leur hauteur*
- 2) l'environnement proche du chantier*
- 3) les accès avec les sens de circulation*
- 4) les grues (voies, plots, interférences...)*
- 5) le cantonnement*
- 6) les réseaux chantiers*
- 7) les circulations sur chantier (engins, piétons)*
- 8) les limites d'emprises, clôtures et portails*
- 9) les stockages*

Le plan d'installation de chantier doit se trouver dans le PGC. Indiquez les points particuliers que vous voudriez voir modifiés.

3.3. - Planning des interventions de l'entreprise

Détaillez votre planning des travaux à afficher sur le chantier

3.4. - Effectif du personnel :

Donnez l'effectif prévisionnel du personnel de l'entreprise en fonction de la planification des travaux....

N° d'ordre	Effectif									
	Tâches									
1										
2										

3										
4										
5										
6										
7										
8										

3.6. - Analyse et prévention des risques propres à l'entreprise

*Analysez les risques encourus par vos salariés lors de l'exécution des travaux :
remplissez une fiche par tâche :*

Fiche de tâche n°01 : *Nom de la tâche...*

Fiche de tâche n°02 :

Fiche de tâche n°03 :

Fiche de tâche n°04 :

FICHE DE TACHE N°

TACHE : <i>Libellé</i>	Date Lieu Pilote:
MAIN D'ŒUVRE <i>Indiquez le nombre de personnes nécessaires à la tâche</i>	
MATÉRIAUX <i>Indiquez les principaux matériaux mis en œuvre</i>	
MATÉRIEL <i>Précisez le matériel nécessaire à la réalisation de la tâche</i>	
MILIEU <i>Indiquez l'endroit où se réaliseront les travaux</i>	

MÉTHODE	Référence		
Phases	(Croquis)	Risques	Prévention

<i>Décrivez à l'aide des phrases ou à l'aide de croquis</i>	<i>Énumérez-les</i>	<i>Décrivez-les</i>
<i>Les différentes étapes de réalisation de la tâche...</i>	<i>Risques issus des Différentes étapes Attention : un Risque se décrit, (ses conséquences).</i>	<i>Mesures prises Pour maîtriser les risques</i>

MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES AUTRES INTERVENANTS:	MOYENS MIS A LA DISPOSITION PAR LES AUTRES INTERVENANTS:
<i>Indiquez ici les moyens que vous laissez à la disposition des autres intervenants (échafaudage par exemple...)</i>	<i>Indiquez ici les moyens mis à disposition pour</i> <i>Vous par les autres (grue, chariot élévateur par exemple...)</i>

CONTRÔLE
<i>Indiquez ici les mesures que vous comptez prendre pour vérifier la réalité de la mise en œuvre des Moyens de prévention...</i>

3.8. - Analyse et prévention des risques importés et exportés

Ce tableau est à renseigner lorsque vos travaux se déroulent avec ceux de plusieurs autres entreprises dans un même lieu

ENTREPRISE:	Date
CHANTIER:	Lieu:
TACHE:	Pilote:

ANALYSE DES RISQUES:	
Activités interférentes Risques	Prévention
<i>Indiquez ici les risques que vous pouvez faire courir aux autres intervenants du chantier...</i>	<i>Indiquez ici les mesures de prévention que vous comptez prendre pour maîtriser ces risques, ainsi que celle qui devraient être prises par le coordonnateur SPS</i>
<i>Indiquez ici les risques que les autres intervenants du chantier peuvent vous faire courir.</i>	

CONTROLE :
<i>Indiquez ici les mesures que vous comptez prendre pour vérifier la réalité de la mise en œuvre des Moyens de prévention...</i>

3.7. - Analyse et prévention des risques inhérents au chantier et à son environnement :

Indiquez ici les risques liés à l'environnement du chantier. Ils doivent être décrits dans le PGC du Coordonnateur SPS :

Environnement	Risques	Prévention
<i>Décrivez ici l'origine du risque : présence d'une ligne électrique aérienne par exemple...</i>	<i>Décrivez ici le risque : Electrocutation par exemple...</i>	<i>Décrivez ici les mesures de préventions prises : gainage de la ligne avant intervention par exemple...Indiquez qui doit réaliser la prestation...</i>

4 - Mesures de sécurité et de secours

4.1 Consignes générales de sécurité :

Cette partie est à remplir en fonction du PGC des renseignements fournis par le Coordonnateur. Vous serez amené à écrire par exemple :

- *Accès du chantier strictement interdit à toute personne étrangère au chantier*
- *Port du casque et des chaussures de sécurité, obligatoire*
- *Respect des dispositifs de sécurité en place*
- *Suivre les règles de circulation des personnes et engins sur les lieux de travail*
- *Assurer l'ordre et la propreté de son poste de travail*
- *Interdiction aux personnes non habilitées d'accéder aux armoires électriques ou de conduire des engins ou de manipuler des produits dangereux*
- *Stocker les produits toxiques ou inflammables dans un lieu spécialement destiné.*

Etc...

4.2 Consignes particulières au chantier :

Cette partie est à remplir en fonction du PGC des renseignements fournis par le Coordonnateur SPS. Vous serez amené à écrire par exemple :

- *L'accès au chantier se fera par la rue.*
- *Les véhicules stationneront devant la clôture de chantier sur l'aire prévue à cet effet.*

- *Le personnel se rendra sur chantier par ses propres moyens (véhicule personnel)*
etc...

4.3 - Dispositions en matière de secours et d'évacuation des personnels de chantier en cas d'accident :

Enumérez les consignes à observer pour assurer les premiers secours aux victimes d'accidents :

*Le chef de chantier supprime la cause de danger pour éviter un autre accident
Il prévient les secours.*

Le ou les secouristes présents sur le site donnent les premiers soins.

Un secouriste reste avec la victime

Indiquez les personnes formées au secourisme et prévues dans vos effectifs sur ce chantier. Indiquez comment il est possible de les reconnaître (autocollant SST collé sur le casque par exemple...).

Indiquez l'endroit où se trouvera la trousse à pharmacie de l'équipe. Enumérez son contenu type.

Indiquez les numéros d'appel en cas d'urgence en remplissant la fiche en cas d'accident jointe en annexe D

5 - AVIS / COMMENTAIRES / SIGNATURES

Etabli le : date

Rédigé par :.....

Signature et cachet de l'entreprise

Membres du CHSCT ou délégués du personnel :

Noms et signatures

Cette annexe est à remplir si cela s'avère intéressant : elle peut vous permettre de dimensionner les moyens pour limiter les manutentions manuelles. En fonction de ce que vous aurez à transporter, vous déciderez s'il est intéressant de louer un chariot manuscopique par exemple... Vous pourrez aussi vous en servir pour dimensionner les surfaces de stockages nécessaires et négocier avec le coordonnateur leur implantation le plus près possibles de vos postes de travail...

Tableau Liste de Moyens matériels à déployer sur le chantier

Matériel, matériaux	Longueur, largeur, hauteur	Poids	Nb	Total poids	Distances verticales et horizontales	Moyens de manutention

Cette annexe est à remplir si cela s'avère intéressant : elle vous permet de traiter des risques particuliers à l'emploi de certains matériels. L'utilisation de moyen de levage par exemple peut être traité à part. L'intérêt de le traiter à part provient du fait que l'on évite les répétitions dans toutes les fiches de tâches où on utilise ces moyens de levage...

ANNEXE 4

Les risques liés à l'utilisation du matériel

Outillage utilisé	Risques prévisibles	Prévention et protection

ANNEXE 5 Modèle de PLAN D'INSTALLATION DE CHANTIER

Logo de l'entreprise] Nom du projet : _____

Adresse du chantier : _____

Date de création : _____

1. Introduction : -

Objectif du plan d'installation de chantier _____

Responsable de la mise en œuvre du plan _____

Références aux documents juridiques et règlements applicables _____

2. Étude préliminaire du site _____

2.1 Analyse de la topographie et de la géologie du site _____

2.2 Conditions météorologiques locales _____

2.3 Contraintes environnementales _____

2.4 Infrastructures existantes à proximité _____

3. Définition des besoins du chantier _____

3.1 Superficie requise pour les zones principales _____

3.2 Installations temporaires nécessaires _____

3.3 Équipements de chantier _____

3.4 Besoins en électricité, en eau et en assainissement _____

4. Conception du plan d'installation _____

4.1 Plan schématique du chantier.

4.2 Accès principaux au site pour les travailleurs et les véhicules

4.3 Voies de circulation internes _____

4.4 Espaces de stockage des matériaux et des équipements _____

4.5 Zones de stationnement _____

4.6 Installations de sécurité _____

5. Évaluation des risques et mesures de sécurité _____

5.1 Risques potentiels liés à l'installation de chantier _____

5.2 Plan de sécurité détaillé _____

5.3 Procédures d'évacuation d'urgence _____

5.4 Équipements de protection individuelle (EPI) _____

6. Budget et planification _____

6.1 Estimation des coûts associés à l'installation de chantier _____

6.2 Calendrier détaillé pour l'installation et la désinstallation _____

6.3 Marge de manœuvre pour les imprévus _____

7. Conclusion : - Résumé des principales étapes du plan d'installation de chantier. - Engagement envers la sécurité et l'efficacité du chantier. –

Signature du responsable du chantier.

[Date] [Logo de l'entreprise

ANNEXE 6 : Pictogramme et signification

PICTOGRAMMES	SIGNIFICATION
	Haute tension Attention Danger de mort
	Entrée interdite aux personnes non autorisées

		Cône de signalisation
		Matières toxiques
		Piétons interdits dans cette zone
		Attention Danger sous tension
		Danger: substances dangereuses nocives

		Danger: matières oxydantes
		Casque de protection obligatoire
		Gants de protection obligatoires
		Lunettes de sécurité obligatoires