

REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail – Justice - Solidarité

**MINISTERE DE LA SANTE ET DE L’HYGIENE PUBLIQUE**

**UNITE DE GESTION DES PROJETS**

**(UGP)**

**PROJET DE RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ SANITAIRE ET DE RESILIENCE EN AFRIQUE DE L’OUEST ET DU CENTRE**

****(P179078)****

**Procédures de Gestion de la Main d’œuvre (PGMO)**

**Octobre, 2023**

TABLE DES MATIÈRES

[LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS 4](#_Toc147702636)

[1 INTRODUCTION 6](#_Toc147702637)

[2 OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D’ŒUVRE 7](#_Toc147702638)

[3 APERÇU DE L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE PROJET 8](#_Toc147702639)

[3.1 Caractéristiques et types de travailleurs 8](#_Toc147702640)

[3.2 Travailleurs directs 9](#_Toc147702641)

[3.3 Travailleurs contractuels 10](#_Toc147702642)

[3.4 Employés de fournisseurs principaux 10](#_Toc147702643)

[3.5 Travailleurs communautaires 10](#_Toc147702644)

[4 PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL 12](#_Toc147702660)

[4.1 Activités du projet 12](#_Toc147702661)

[4.2 Principaux risques liés à la main-d’œuvre et mesures d’atténuations 13](#_Toc147702662)

[5 BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN GUINEE 18](#_Toc147702664)

[6 Analyse comparative des dispositions de la NES 2 avec la législation Guinéenne 25](#_Toc147702665)

[7 PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D’OEUVRE 34](#_Toc147702666)

[7.1 Procédures Générale applicables 34](#_Toc147702667)

[7.2 Procédures de santé et Sécurité au travail (SST) 35](#_Toc147702668)

[7.3 Procédures liées aux congés 37](#_Toc147702669)

[7.4 Procédures liées au Projet de Renforcement de la Sécurité Sanitaire et de Résilience en Afrique de l’Ouest et du Centre 37](#_Toc147702670)

[7.5 Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires 39](#_Toc147702671)

[7.6 Procédures concernant les principaux fournisseurs 40](#_Toc147702672)

[7.7 Procédures concernant les travailleurs communautaires 40](#_Toc147702673)

[7.7.1 Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet 41](#_Toc147702674)

[7.7.2 Etapes de sélection des travailleurs communautaires 42](#_Toc147702675)

[7.7.3 Conditions de renouvellement du contrat des travailleurs communautaires 42](#_Toc147702676)

[7.8 Hébergement des travailleurs 43](#_Toc147702677)

[7.9 Dispositif institutionnel pour la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d’œuvre 43](#_Toc147702679)

[8 AGE D’ADMISSION A L’EMPLOI 46](#_Toc147702680)

[9 CONDITIONS GENERALES 46](#_Toc147702681)

[9.1 Contrat de travail 46](#_Toc147702682)

[9.2 Dépôt des déclarations de personnel 48](#_Toc147702683)

[9.3 Rémunération 48](#_Toc147702684)

[9.4 Salaires 48](#_Toc147702685)

[9.5 Retenues sur salaires 48](#_Toc147702686)

[9.6 Les Heures de travail 49](#_Toc147702687)

[9.7 Congés payés 49](#_Toc147702688)

[9.8 Repos journalier et hebdomadaire 51](#_Toc147702689)

[9.9 Jours fériés 52](#_Toc147702690)

[9.10 Licenciement 52](#_Toc147702691)

[9.11 Préavis 53](#_Toc147702692)

[9.12 Bulletin de paie 53](#_Toc147702693)

[9.13 Prévention et lutte contre le harcèlement, l’intimidation et/ou l’exploitation en milieu professionnel 53](#_Toc147702694)

[9.14 Cas des travaux forcés 54](#_Toc147702698)

[9.15 Non-discrimination et égalité des chances 55](#_Toc147702699)

[9.16 Organisations de travailleurs 55](#_Toc147702700)

[10 MECANISME DE GESTION DES PLAINTES 56](#_Toc147702701)

[10.1 Plaintes courantes 56](#_Toc147702702)

[10.2 Plaintes graves 57](#_Toc147702703)

[10.3 Code de conduite 57](#_Toc147702704)

# LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

**AMP :** Aire Marine Protégée

**ANAG :** Agence Nationale de l’Aquaculture de Guinée

**ANSS** : Agence Nationale de Sécurité Sanitaire

**BM** : Banque Mondiale

**CEDEAO :** Communauté Economique des Etats de l’Afrique de l’Ouest

**CES :** Cadre Environnemental et Social

**CNSS** : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale

**CNPS** : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

**CNT** : Conseil National de Transition

**COU- :** Centre d’Opérations d’Urgence

**COU-SP :** Centre d’Opérations d’Urgence de Santé Publique

**CT-EPI :** Centre de traitement des épidémies

**COSAH :** Comité de Santé et d’Hygiène

**COU-SP** : Centres des Opérations d’Urgence en Santé Publique (COUSP

**EDS**: Enquête Démographique et de Santé

**EEE :** Évaluation Externe Conjointe

**EPI** : Équipements de Protection Individuel

**ERARE : :** Equipe Régionale d’Alerte et de Réponse aux Epidémies

**EPARE :** Equipe Préfectorale d’Alerte et de Réponse aux Epidémies

**DRS :** Direction Régionale de la Santé

**DPS** : Direction Préfectorale de la Santé

**DREEF** : Direction Régional de l’Environnement, des Eaux-Forêts

**DPEEF :** Direction préfectorale de l’Environnement, des Eaux-Forêts

**DCEEF** : Direction Communale de l’Environnement, des Eaux-Forêts

**Fosa** : Les responsables des Formations sanitaires ;

**GTT** : Groupes Techniques de Travail

**IDH :** Indice de Développement Humain

**INS :** Institut National de Statistique

**INSP**: Institut National de Santé Publique

**ISF** : Indice synthétique de fécondité

**ISSMV** : Institut Supérieur des Sciences et de Médecine Vétérinaire

**ISAVE** : Institut supérieur agronomique et vétérinaire Valéry Giscard d’Estaing

**MAPI :** Manifestations post vaccinales indésirables

**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

**ODP :** Objectif de Développement du Projet

**OMS** : Organisation Mondiale de la Santé

**ODD 8** : Objectif du Développement Durable 8

**OIT** : Organisation Mondiale de la Santé

**ONG :** Organisation Non Gouvernementale

**PIB** : Produit Intérieur Brute

**PVS** : Performance des services vétérinaires

**PGMO** : Procédures de Gestion de la Main d’œuvre

**PVS : Performance des Services Vétérinaires**

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

**PRSSRAOC** : Projet de Renforcement de Sécurité Sanitaire et de Résilience en Afrique de l’Ouest et du Centre

**REDISSE** : Projet de Renforcement du Système de Surveillance des Maladies en Afrique de l’Ouest  
**RH :** Resource Humaine

**SST :** Santé et la Sécurité au Travail

**SGG** : Secrétariat Général du Gouvernement

**TBM :** Taux Brut de Mortalité

**TBN** : Taux Brut de Natalité

**USAID :** Agence des Etats Unis pour le Développement International

**UGANC** : Université Gamal Abdel Nasser de Conakry

**UGP** : Unité de Gestion du Projet

**UNOPS** ; Service d’Appui des Nations Unies aux Projets

**UNFPA** ; Fonds des Nations Unies pour la Population

**UNICEF** : Fond des Nations pour l’Enfance

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

**VCE** : Violence Contre les Enfants

# INTRODUCTION

Le projet vise à améliorer la capacité de prévenir, détecter et répondre aux urgences sanitaires dans le pays. Il se compose de cinq composantes principales, conçues pour renforcer le système de santé national :

**Composante 1 : Prévention des urgences sanitaires (15 millions de dollars).**

Cette composante vise à améliorer la planification et la gestion des ressources de sécurité sanitaire. Elle inclut la gouvernance, la régulation, et le suivi des programmes nationaux de sécurité sanitaire. Elle renforce également la collaboration multisectorielle pour lutter contre la résistance aux antimicrobiens et les maladies sensibles au climat. Elle est subdivisée en deux sous-composantes :

* ***Sous-composante 1.1 : Gouvernance, planification et gestion de la sécurité sanitaire (9 millions de dollars).***
* ***Sous-composante 1.2 : Renforcement du programme "Un Monde, Une Santé" et lutte contre la résistance aux antimicrobiens (RAM) (6 millions d'USD).***

**Composante 2 : Détection des urgences sanitaires (42 millions de dollars)**

Elle concentre tous les efforts visant à prévenir et à atténuer les effets des urgences sanitaires dépendent de la surveillance des maladies. Ce volet vise à renforcer les capacités requises pour prévoir et détecter à temps les menaces sanitaires éventuelles grâce à des systèmes de surveillance multisectoriels et à des mécanismes de partage des données à l'intérieur et au-delà des frontières, à de solides réseaux régionaux de laboratoires et à la main-d'œuvre multisectorielle et intégrée requise pour permettre la détection précoce des urgences sanitaires. Elle est subdivisée en trois sous-composantes :

* ***Sous-composante 2.1. Surveillance collaborative (14 millions de dollars)***
* ***Sous-composante 2.2. Qualité et capacité des laboratoires (15 millions de dollars***
* ***Sous-composante 2.3. Ressources humaines multidisciplinaires pour les urgences sanitaires (13 millions de dollars).***

**Composante 3 : Réponse aux urgences sanitaires**

Cette composante renforce la gestion des urgences sanitaires aux niveaux infranational, national et régional. Elle met en place des mécanismes de réponse multisectoriels et soutient les systèmes de santé pour maintenir les services essentiels en cas d'urgence. Elle intègre également des stratégies de communication sur les risques et d'engagement communautaire. Elle est subdivisée en deux sous-composantes :

* ***Sous-composante 3.1. Gestion des urgences sanitaires***
* ***Sous-composante 3.2. Prestation de services de santé pour les urgences sanitaires***

**Composante 4 : Gestion du programme et capacité institutionnelle**

Cette composante garantit une coordination solide pour la mise en œuvre du programme. Elle soutient le renforcement des capacités institutionnelles aux niveaux national et régional, la gestion des contrats, le suivi et l'évaluation, la gestion financière, et la gestion des risques sociaux et environnementaux.

**Composante 5 : Intervention d'urgence contingente (CERC)**

Cette composante sera activée si nécessaire et se base sur des procédures établies. Elle prévoit des mesures d'urgence en cas de situations critiques.

L'Unité de gestion du projet (UGP) REDISSE, via le Ministère de la Santé et de l’Hygiène Publique, est chargée de la mise en œuvre des activités d'urgence. D'autres agences gouvernementales pertinentes peuvent fournir une assistance technique. Le Ministère de l'Économie et des Finances coordonne la livraison des résultats des activités d'urgence et facilite la coordination entre les agences et institutions impliquées.

Le Projet de Sécurité Sanitaire et Résilience en Afrique de l’Ouest et Centrale est préparé au titre du cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale. Conformément aux dispositions de la Norme environnementale et sociale no 2 (NES no 2) de la Banque mondiale sur l’emploi et les conditions de travail, des procédures simplifiées de gestion de la main-d’œuvre ont été mises au point pour le projet.

# OBJECTIF DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D’ŒUVRE

Les procédures de gestion de la main-d’œuvre décrivent la manière dont tous les travailleurs du projet seront gérés par l’UGP du Ministère de la Santé et de l’Hygiène Publique (MSHP) compte tenu des risques et des effets escomptés. Les objectifs des procédures de gestion de la main-d’œuvre sont les suivants : identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d’intervenir sur le projet ; déterminer, analyser et évaluer les risques et les effets potentiels des activités du projet pour la main-d’œuvre ; définir des procédures qui répondent aux exigences de la NES no 2 sur l’emploi et les conditions de travail, de la NES no 4 sur la santé et la sécurité des populations et de la législation nationale applicable.

# APERÇU DE L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE PROJET

## Caractéristiques et types de travailleurs[[1]](#footnote-1)

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

1. **Travailleurs directs** : toute personne employée directement par l’Unité de Gestion du Projet de Renforcement de Sécurité Sanitaire et de Résilience en Afrique de l’Ouest et du Centre (l’UGP/RSSR-AOC) du Ministère de la Santé 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 ;
2. **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 ;
3. **Employés des fournisseurs principaux** : les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet ;
4. **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

L’Unité de Gestion du Projet de Renforcement de Sécurité Sanitaire et de Résilience en Afrique de l’Ouest et du Centre (l’UGP/RSSR-AOC) est composée de quinze (15) personnes : Un Coordonnateur National, un Responsable Technique des Opérations, un Spécialiste Administratif Financier, une Spécialiste en Passation des Marchés, un Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, un Spécialiste en Suivi-évaluation, un Spécialiste en Santé Humaine, un Spécialiste en Santé Animale, un Spécialiste en Communication, un Auditeur Interne, un Comptable, une Assistante de Passation des Marchés, un Spécialiste en Sauvegarde Sociale, un spécialiste en informatique et une consultante en VBG/EAS/HS.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Poste** | **Effectif** | **Statut** |
| Coordonnateur National | 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 Suivi-évaluation | 1 | Temps plein |
| Spécialiste en Santé Humaine | 1 | Temps plein |
| Spécialiste en Santé Animale | 1 | Temps plein |
| Spécialiste en Communication | 1 | Temps plein |
| Auditeur Interne | 1 | Temps plein |
| Comptable | 1 | Temps plein |
| Assistante de Passation des Marchés | 1 | Temps plein |
| Spécialiste en Sauvegarde Sociale. | 1 | Temps plein |
| Spécialiste en informatique | 1 | Temps plein |
| Consultante en VBG/EAS/HS | 1 | Temps partiel |
| Experts dans domaines spécifiques à définir (ex. gestion des déchets) | 4 | Temps partiel |
| Assistants en SES (Deux par région) | 10 | Temps partiel |

Tous ces employés sont des travailleurs directs employés par le projet. 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, indépendamment de la localisation de ces travaux. Le nombre précis de travailleurs contractuels à recruter n’est pas connu pour le moment.

## 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.

## Travailleurs communautaires

Le Projet de Sécurité Sanitaire et de Résilience en Afrique de l’Ouest et du Centre de la Guinée accorde une grande importance à « l’engagement communautaire » à travers la Composante 2 :Détection des urgences sanitaires.

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. 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 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 Sécurité Sanitaire et de Résilience en Afrique de l’Ouest et du Centre 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 définies 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.

# PRINCIPAUX RISQUES LIES AU TRAVAIL

## Activités du projet

Le projet se compose d’une série d’activités d’acquisitions et de construction visant à soutenir le gouvernement guinéen à faire face au Renforcement de la sécurité Sanitaire et de la Résilience.

Le projet consiste en :

* L’acquisition d’équipements et de matériel de réanimation (lits de réanimation, respirateurs, des centrales de surveillance, etc.) ;
* L’achat de matériel de soins intensifs pour les services des urgences (moniteurs, défibrillateurs, respirateurs de réanimation, concentrateur d’oxygène) ;
* L’acquisition d’équipements médicaux pour les services de maladies infectieuses (Tentes, du matériel roulant et des chariots de soins) ;
* 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 centres de traitement (incinérateurs) ;
* Les campagnes d’information, d’éducation et de communication pour la mise en place des mesures de quarantaine, de distanciation sociale ;
* La fourniture des services de NTIC et des équipements de communication ;
* L’acquisition de médicaments ;
* L’acquisition de vaccins et chaines de froid notamment chambres froides, les congélateurs/réfrigérateurs, les glacières et les accumulateurs pour maintenir une chaine de froid appropriée ;
* La construction de plusieurs laboratoires BSL1/2, centres de santé et postes d'inspection animalière aux frontières (nombre et emplacements à déterminer), ainsi que la construction du bureau administratif des centres d'opérations d'urgence de santé publique. Le projet prévoit également beaucoup de travaux de rénovation et d’extension. 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.

## 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 risques 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 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, 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). | * 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). * Suivre les codes de bonnes pratiques environnementales et sociales (CBPES) figurant dans l’Annexe 2 du CGES 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) * 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 * Risque d’accident/incidents majeurs * Risques d’abus ou exploitation sexuelle (AES) et de harcèlement sexuel (HS) * Déplacements et réinstallations involontaires de populations | * Adopter et mettre en œuvre des Procédures de gestion de la main-d’œuvre (PGMO) établies 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. * 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. * Mettre en œuvre le cadre de politique de réinstallation (CPR) qui a été développé pour le Projet, conformément à la NES n 5. * Adopter et mettre en œuvre un plan de réinstallation (PAR) pour chaque activité du Projet pour laquelle le cadre de réinstallation exige ledit plan d’action, tel qu’indiqué dans le CPR, et conformément à la NES n 5. |
| **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 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 | * 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 et animale à travers la mise en œuvre du Plan de lutte intégré de gestion des déchets (PLIGD) préparé dans le cadre du projet de préparation et de réponse au COVID-19 (P174032) * 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 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 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) ; | * 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. 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. |

# 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. |
| 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.  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 (article11) |
| Politique national 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 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 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 évènements inattendus exerçant une faible influence (à la différence de l’accident qui en a une forte) ou évènement 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.  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 inférieur 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 |
| 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 ; 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.  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.  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 êtres 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.  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 :   * + - 1. 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.       2. 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.  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 êtres 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 améliorer les garanties protégeant les travailleurs contre les risques sociaux. |

# Analyse comparative des dispositions de la NES 2 avec la législation Guinéenne

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 règlementaire** | **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 No 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 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 | * 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 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.   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.  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 ; * 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 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. | * 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 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 par arrêté du ministre chargé du travail. |
| **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.  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. | 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 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. | Les travailleurs du projet devront avoir accès à des installations sanitaires et aires de repos convenables. |
| **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, * Formation et information des travailleurs du projet sur la sécurité et la santé au travail | --- | 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 |
| **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 professionnelle constatée dans l’entreprise. |

Le tableau suivant fait une comparaison entre les dispositions règlementaires guinéennes et celles de la NES NO2 portant sur le travail des enfants et des femmes.

Tableau 6 : Comparaison des dispositions réglementaires guinéennes et celles de la NES N°2 portants sur le travail des enfants et des femmes

| **Aspects règlementés** | **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 :  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 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. | ***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 manière responsable, en prenant en compte l’intérêt supérieur de l’enfant (paragraphe 17.3). | La Loi guinéenne est plus contraignante.  Elle devra être adoptée. |
| **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 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.  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. | 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 ; * 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. | La NES N°2 plus contraignante devra s’appliquer |

# PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D’OEUVRE

## 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 MSPH 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 MSPH 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 MSPH 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 MSPH 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 MSPH 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 MSPH 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.

## 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 Equipements 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 PGES-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.

## 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.

## 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’é*galité 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.

## 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.

## 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 maitrisés. 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.

## 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 ces 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.

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.

### 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 ;

### 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.

### Conditions de renouvellement du contrat des travailleurs communautaires

Dans le cadre du projet de Sécurité Sanitaire en Afrique de l’Ouest et du Centre 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.

## 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* ».

## 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'un consultant 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 a 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.

Constater 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.

# 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).

# 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.

## 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.

## 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

## 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.

## 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 règlementation participe à la protection du salaire.

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

## 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.

## 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.

## Les 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).

## 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).

## 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.

## 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.

## 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 entrainant 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 obéît 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).

## 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).

## 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).

## 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/sévices 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.

## Cas des travaux forcés

**L’article 3 du code de travail stipule : « l**e 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).

## 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, 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.

## 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.

# 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.

## 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 :

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **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.
6. **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.

## 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 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.

## 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 :

1. **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.
2. **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.
3. **Confidentialité** : l’UGP garantira la confidentialité tout au long du processus disciplinaire pour protéger les droits de toutes les parties impliquées.
4. **Recours et appel** : Il sera offert aux employés la possibilité de faire appel des décisions disciplinaires si nécessaire, afin de garantir un processus équitable.

1. Pour plus de détails sur le cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, voir ESF: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social Framework/brief/environmental-and-social-standards . [http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and socialframework/brief/environmental-and-social-standards](http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and%20socialframework/brief/environmental-and-social-standards) .

   Pour la Note d’Orientation à l’intention des Emprunteurs surESS2, Emploi et Conditions de Travail : http://documents1.worldbank.org/curated/en/149761530216793411/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-English.pdf [↑](#footnote-ref-1)