



MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE  
RÉPUBLIQUE DU BÉNIN

Avenue Jean Paul II  
04 BP 1412  
Cotonou  
BENIN  
Tél. : +229 21 31 29 07  
2131 29 24/21 3129 38  
Fax. : +229 21 31 35 46

Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Électricité (P2AE)

-----

## PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

VERSION FINALE

Mai 2021

## **SOMMAIRE**

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	3
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES .....	5
DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS CLES .....	6
INTRODUCTION .....	8
I. CONTEXTE ET OBJECTIFS .....	8
II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	10
III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL .....	15
IV. APERCU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS.....	20
V. BREF APERCU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	25
VI. PERSONNEL RESPONSABLE .....	28
VII. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	29
VIII. AGE POUR L'EMPLOI .....	33
IX- CONDITIONS GENERALES .....	36
X. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES .....	38
XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	40
XII- TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....	42
XIII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....	42

## **LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS**

<b>ABERME</b>	: Agence Béninoise d'Electrification Rurale et de Maîtrise d'Energie
<b>ARE</b>	: Autorité de Régulation de l'Electricité
<b>AT</b>	: Assistance Technique
<b>BT</b>	: Basse Tension
<b>COVID-19</b>	: Maladie à coronavirus 2019 ou Covid-19
<b>CNSS</b>	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
<b>DC</b>	: Directeur de Cabinet
<b>DGT</b>	: Direction Générale du Travail
<b>DGRE</b>	: Direction Générale des Ressources Energétiques
<b>EAS</b>	: Exploitation et Abus Sexuels
<b>EPI</b>	: Equipement de Protection Individuelle
<b>FNRB</b>	: Fonds National des Retraités du Bénin
<b>FPI</b>	: Financement de Projets d'Investissement
<b>HS</b>	: Harcèlement Sexuel
<b>ME</b>	: Ministère de l'Energie
<b>MEF</b>	: Ministère de l'Economie et des Finances
<b>MTFP</b>	: Ministère du Travail et de la Fonction Publique
<b>MPD</b>	: Ministère du Plan et du Développement
<b>MT</b>	: Moyenne Tension
<b>ODP</b>	: Objectifs de Développement du Projet

<b>ONG</b>	: Organisation Non Gouvernementale
<b>P2AE</b>	: Projet d'Augmentation d'Accès à l'Electricité
<b>PIB</b>	: Produit Intérieur Brut
<b>PME</b>	: Petites et Moyennes Entreprises
<b>PV</b>	: Procès-Verbal
<b>SAIDI</b>	: System Average Interruption Duration Index
<b>SAIFI</b>	: System Average Interruption Frequency Index
<b>SBEE</b>	: Société Béninoise d'Energie Electrique
<b>SE4All</b>	: Energie Durable pour Tous
<b>SGM</b>	: Secrétaire Général du Ministère
<b>SIDA</b>	: Syndrome D'immunodéficience Acquise
<b>SNE</b>	: Stratégie Nationale d'Electrification
<b>SRT</b>	: Service de la Règlementation du Travail
<b>SST</b>	: Santé Sécurité au Travail
<b>UGP</b>	: Unité de Gestion du projet
<b>VBG</b>	: Violence Basée sur le Genre
<b>VIH</b>	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

## **LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES**

<b>Tableau n°1</b>	: Effectif prévisionnel des compétences à recruter	10
<b>Tableau n° 2</b>	: Composantes, sous-composantes et structures de mise en œuvre	13
<b>Tableau n° 3</b>	: Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet	16
<b>Figure n° 1</b>	: Mécanisme de gestion des plaintes	34

## DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS CLES

**Mécanisme de gestion des plaintes** : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet, des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 2/Banque mondiale, version numérique, page 21-23*).

Dans le contexte du PMPP du P2AE, le MGP désigne le système qui décrit les étapes, les organes, les délais, les outils permettant de recevoir, traiter et clôturer une plainte de manière efficace. Il offre au plaignant, un cadre propice de dénonciation des abus, violations des droits humains, du non-respect des normes et accords convenus afin que ce dernier soit rétabli dans ses droits. Le but du mécanisme de gestion des plaintes est de prévenir et gérer les conflits.

**Personnes défavorisées ou vulnérables** : L'expression « défavorisé ou vulnérable » désigne des individus ou des groupes d'individus qui risquent davantage de souffrir des effets du Projet et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à profiter des avantages d'un Projet. Ces individus ou ces groupes sont aussi susceptibles d'être exclus du processus général de consultation ou de ne pouvoir y participer pleinement, et peuvent de ce fait avoir besoin de mesures et/ou d'une assistance particulière (*CES/Banque mondiale, page 19, note de bas de page 28*).

**Violences Basées sur le Genre** est un terme générique pour tout acte nuisible/préjudiciable perpétré contre le gré de quelqu'un, et qui est **basé** sur des différences socialement prescrites entre hommes et femmes (IASC 2015)<sup>1</sup>. Cependant, les données recueillies globalement montrent que ce sont les femmes et les filles qui sont le plus affectées par les VBG d'où l'importance de la définition de la violence faites aux femmes des nations unies.

**L'exploitation et abus sexuel et le harcèlement sexuel en milieu professionnel (EAS/HS)** : L'exploitation sexuelle est tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. L'abus sexuel s'entend de l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Le **harcèlement sexuel en milieu professionnel** quant à lui est défini comme toute avance sexuelle

---

<sup>1</sup>Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle qui ont cours sur le lieu du travail (par *PEES PRODiJ*, octobre 2020, p. 04).

*Le risque professionnel* : Les risques sont l'« des conséquences des dangers, exprimées en termes de probabilités conditionnelles de subir un dommage » (Directives EHS, note de bas de page, p.2)

*Le danger* Selon l'Agence de l'Environnementale pour la Maitrise de l'Energie, est la propriété ou la capacité intrinsèque par laquelle une chose (matériel, matières méthodes et pratique de travail) est susceptible de causer un dommage.

## **INTRODUCTION**

Le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) élaboré dans le cadre de la préparation du **Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Electricité (P2AE)** a pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du Projet, à travers l'évaluation des besoins de main d'œuvre et les risques associés à l'utilisation de celle-ci, ainsi que les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes y relatifs.

Ce document étant élaboré en début de Projet, il est susceptible de révision, lorsque cela s'avère nécessaire, et ce, pour prendre en compte de nouveaux besoins qui émergeront au cours de son exécution.

### **I. CONTEXTE ET OBJECTIFS**

- **Contexte**

L'électrification est un des facteurs essentiels pour atteindre l'objectif de transformation structurelle de l'économie (PND, 2018-2025, p. 7). Or au Bénin, le secteur de l'énergie électrique est confronté à d'énormes défis qui handicapent l'évolution vers les performances économiques et sociales durables. Pour preuves : i) le taux d'accès à l'électricité est nettement inférieur à ce qu'il pourrait être compte tenu des niveaux de revenus des communautés et de la superficie couverte par le réseau électrique : en 2018, 42 % de la population béninoise avaient accès à l'électricité, un taux inférieur à la moyenne de 47 % en Afrique subsaharienne et 87% au niveau mondial ) ; ii) le nombre total de personnes dépourvues d'électricité a augmenté au cours des dernières décennies, car la croissance démographique a dépassé la progression de l'électrification ; iii) le taux d'électrification national masque une forte disparité entre les zones urbaines et rurales : 73 % de la population urbaine a accès à l'électricité, le taux d'accès le plus élevé se situant dans les villes côtières, comme Cotonou, et les taux les plus faibles dans les centres urbains moyens où une proportion considérable n'est pas connectée. Moins de 17 % de la population rurale a accès à l'électricité et les régions du Nord Bénin sont largement moins couvertes que les autres régions (note conceptuelle P2AE, 2020) ; iv) l'installation des infrastructures de fortune peu sécurisant en extension.

La situation de l'accès à l'énergie entrave le bon déroulement des activités économiques modernes, le fonctionnement adéquat des services publics et des structures privées, la qualité de vie des ménages et réduit l'adoption des nouvelles technologies dans divers secteurs du développement économique et social tels que l'éducation, la santé, l'économie et les finances pour ne citer que ces exemples.

Le PAG 2016-2021 de la République du Bénin, dans l'axe stratégique N°4 a fait du secteur de l'énergie, un axe stratégique de développement. A travers cet axe, le Gouvernement a opté entre autres, pour la restructuration et la modernisation de l'opérateur national qu'est la Société Béninoise d'Énergie Électrique (SBEE) et de son réseau. Le but est d'offrir à tous les citoyens béninois un accès permanent à une électricité

de qualité. Le Gouvernement de la République du Bénin ambitionne, d'ici 2030, d'électrifier 1.122 localités, 753 localités rurales 369 localités urbaines et périurbaines en vue d'électrifier environ 142 000 ménages et 20 500 PME. Ceci ne se réalisera pas sans des approches de solutions aux nombreux obstacles qui caractérisent le secteur énergétique.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement a initié le P2AE qui sera mis en œuvre avec l'appui technique et financier de la Banque mondiale. En répondant aux besoins énergétiques de diverses unités (ménages, PME, structures étatiques) le P2AE vise à améliorer de manière significative l'accès et la qualité de l'énergie au Bénin au profit des zones urbaines, périurbaines et rurales. En raison des disparités de revenus et des capacités des potentiels bénéficiaires, des facilités seront accordées aux différents bénéficiaires défavorisés selon leur statut (subventionner partiellement ou entièrement les frais de raccordement pour les ménages ruraux et les ménages urbains et périurbains pauvres ; préfinancer pour les ménages urbains demander aux consommateurs nouvellement raccordés de payer en plusieurs tranches selon la volonté et la capacité de paiement des ménages. Ceci contribuera à la réduction de la pauvreté énergétique et de l'inégalité dans la fourniture de services énergétiques. Le P2AE de ce fait, présente des effets positifs multidimensionnels indéniables.

Cependant, ce projet étant susceptible de présenter les risques pour les travailleurs directs, indirects, les entreprises, les sous-traitants et autres acteurs, Il est donc nécessaire de préparer les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) afin de préciser en amont les dispositions réglementaires en matière de santé, sécurité, droit du travail, qui seront appliquées à l'ensemble des travailleurs impliqués dans la mise en œuvre du projet.

- **Objectifs du PGMO**

L'objectif du PGMO est d'établir des procédures de gestion de la main-d'œuvre, conformes aux conventions internationales signées par le Bénin, à la législation nationale et à la NES 2 du CES de la Banque mondiale. Il vise en particulier à identifier et clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les principaux acteurs de la gestion des travailleurs doivent comprendre et prendre en compte dans sa mise en œuvre.

Le PGMO du P2AE décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national aux dispositions de la NES2 qui seront imposées aux intervenants dans la mise en œuvre du projet concernant la gestion de leurs employés. Ainsi, le présent document définit les obligations des intervenants dans la mise en œuvre du Projet vis-à-vis de leurs employés. Il a pour objectif de mettre en place un dispositif de gestion de la main d'œuvre qui permette de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;

- promouvoir le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants, tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap contre toutes sortes de discriminations et d'abus ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du Projet, des mécanismes de réception et de gestion des éventuelles plaintes et réclamations.

Le PGMO est conforme aux dispositions de la NES2 et s'articule autour des points ci-après :

- a) Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet
- b) Evaluation des principaux risques potentiels liés au travail
- c) Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions
- d) Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail
- e) Personnel responsable
- f) Politiques et procédures
- g) Age de l'emploi
- h) Conditions générales
- i) Mécanismes de règlement des litiges
- j) Gestion des contractants et prestataires
- k) Travailleurs communautaires.

## **II. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET**

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet utilisera avec des indications sur les effectifs prévisionnels. Elle donne des indications sur les effectifs à mobiliser pour la mise en œuvre du Projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, peuvent être employée, toute personne physique ou morale de toute nationalité. Le concept « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et d'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Caractéristiques et types des travailleurs du projet**

Est considérée comme « travailleur du projet » : toute personne employée directement par le projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;
- agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail) ;
- agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- agents des entreprises en sous-traitance ou migrants.

Le Ministère de l'Energie met en œuvre le projet. D'autres acteurs sont aussi impliqués. Il s'agit du Ministère du Plan et du Développement (MPD), le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), l'Autorité de Régulation de l'Electricité (ARE) ; la Société Béninoise d'Energie Electrique (SBEE), la Société Béninoise de Production d'Electricité (SBPE), l'Agence Béninoise pour d'Electrification Rurale et la Maîtrise d'Energie (ABERME), les Communes, la Société Civile, les prestataires et autres acteurs.

### **Effectif des travailleurs du projet**

Le personnel de l'Unité de Gestion du projet (UGP) sera composé de cadres dont les agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. Il s'agit d'un Coordonnateur, d'un Responsable Administratif et Financier, un Responsable Suivi-Evaluation, un Spécialiste en passation de marché, un Spécialiste en sauvegarde environnementale, un Spécialiste en sauvegarde sociale, d'un spécialiste en Electricité, d'un spécialiste en Efficacité Energétique, Comptable et Assistant Comptable, deux Secrétaires, cinq Conducteurs de Véhicules Administratifs et un Agent de liaison. Soit un total prévisionnel de 24 (vingt et quatre) agents.

Les missions principales de l'UGP seront entre autres de :

- rédiger des accords de partenariat avec les agences et structures d'exécution ou de mise en œuvre ;

- aider ces agences et structures à planifier et à coordonner la mise en œuvre de chaque composante ;
- fournir aux agences et structures d'exécution un soutien technique pour la rédaction des termes de référence, l'examen des documents, la supervision et l'évaluation ;
- gérer les activités fiduciaires (gestion financière et achats) conformément au plan défini avec les agences d'exécution pour la mise en œuvre de leur composante ;
- recruter et gérer les ressources humaines pour l'UGP ;
- consolider les programmes de travail et les budgets annuels et
- produire des rapports sur la base d'un système de suivi/évaluation.

L'effectif des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peut être connu à cette étape. Il sera défini et mobilisé en fonction de la nature des prestations pour lesquelles les entreprises et autres prestataires de services seront sélectionnées.

En cas de besoin, le Projet engagera des consultants et autres spécialistes à court terme sur des questions techniques spécifiques.

Le personnel complémentaire sera recruté dès le début du projet. Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines de l'UGP.

**Tableau n°1 : Effectif prévisionnel des compétences de l'UGP**

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation	Observations
<b>Coordination</b>				
Coordonnateur	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets et dans le domaine Energétique (BAC+5 au moins)	Cotonou	Pourvu
<b>Personnel Administratif</b>				
Auditeur interne	01	Spécialiste en audit et contrôle de gestion (BAC+5 au moins)	Cotonou	Pourvu
Responsable Administratif et Financier	01	Spécialiste en Administration, gestion des Ressources	Cotonou	Pourvu

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation	Observations
		Humaines, Finance (BAC+5 au moins)		
Spécialiste en passation des marchés	01	Connaissances en procédures de passation des marchés (BAC+5 au moins)	Cotonou	Pourvu
Assistant en passation des marchés	01	Connaissances en procédures de passation des marchés (BAC+5 au moins)	Cotonou	Non pourvu
Responsable suivi évaluation	01	Connaissances en Suivi – évaluation (BAC+5 au moins)	Cotonou	Non pourvu
Spécialiste en environnement	01	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales  Santé, Sécurité au Travail (BAC+5 au moins)	Cotonou	Pourvu
Spécialiste en Développement Social	01	Sciences sociales, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales (BAC+5 au moins)	Cotonou	Pourvu
Spécialiste en Electricité,	01	Ingénieur en électricité (BAC+5 au moins)	Cotonou	Pourvu pour l'UGP existante mais non pourvu pour le projet en préparation
Spécialiste en Efficacité Energétique	01	Ingénieur en efficacité énergétique (BAC+5 au moins)	Cotonou	Pourvu
Comptables	02	Maîtrise des procédures comptables (BAC+3 au moins)	Cotonou	01 Pourvu et 01 non pourvu
<b>Personnel de soutien</b>				
Secrétaire administrative	01	Connaissance en gestion du secrétariat (BAC +2 au moins)	Cotonou	Pourvu

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Lieu d'affectation	Observations
Secrétaire de Direction	01	Connaissance en gestion du secrétariat (BAC +2 au moins)	Cotonou	Pourvu
Conducteurs de Véhicule Administratif	05	Permis de conduire catégorie B Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif	Cotonou	03 pourvus et 02 non pourvus
Agent de liaison	01	Aptitude physique, être instruit niveau secondaire (BEPC au moins)	Cotonou	Pourvu
<b>Autres spécialistes et consultants</b>				
Electricien, juriste, administrateurs du commerce	4	PM	PM	Non pourvu
<b>Total</b>	<b>24</b>	-	-	-

**Source : Mission d'élaboration du PGMO, Janvier 2021 sur la base des données fournies par l'UGP/PASE.**

### Travailleurs migrants

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en qualité de travailleurs communautaires par des d'entreprises partenaires du projet ou des sous-traitants. Le Code du Travail au Bénin reconnaît le travailleur immigrant et dispose en son article 26 que « ...tout étranger ou immigrant ne peut exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ».

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et 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.

### III. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

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

- **Composantes**

Le projet d'Augmentation d'Accès à l'Electricité comprend trois composantes :

**Composante 1** : Électrification sur réseau (180 millions de dollars US IDA à titre indicatif). Cette composante financera la conception, l'achat de matériaux et les travaux de construction nécessaires pour électrifier tous les ménages et entreprises dans les zones cibles du projet à forte densité de population, situées à proximité des réseaux électriques existants. Cette composante mettra l'accent sur l'acquisition des principaux équipements (transformateurs, câbles et conducteurs, poteaux, compteurs et accessoires, etc.) pour la conception du projet et pour les travaux de construction et d'installation en suivant les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale afin d'optimiser l'efficacité de l'allocation des ressources disponibles en minimisant les coûts d'investissement et, par conséquent, en maximisant le nombre de connexions. Deux (2) sous composantes sont considérées : Sous composante 1.1 Investissements dans la densification du réseau : il s'agira de connexions aux ménages, aux entreprises ou aux institutions publiques qui sont proches des réseaux existants de la SBEE. Ces connexions nécessitent principalement une courte extension à Basse Tension (BT), des installations des compteurs et/ou des tableaux prêts à l'emploi pour les ménages. Sous composante 1.2 Investissements dans l'extension du réseau : Il s'agira de raccordement de nouveaux clients situés dans un rayon d'environ 7 km autour des réseaux existants. Ces raccordements nécessiteront des extensions à la fois en Moyenne Tension (MT) et en Basse Tension (BT).

**Composante 2** : Renforcement des réformes politique, réglementaire et opérationnelle pour mettre en œuvre la stratégie nationale d'électrification (10 millions USD IDA à titre indicatif).

Cette composante soutiendra la mise en œuvre des réformes clés nécessaires à la durabilité de la stratégie d'électrification et des programmes d'investissement connexes. En outre, il facilitera le développement de la dimension genre dans le secteur de l'énergie. En politique, le Gouvernement apportera son soutien à : (i) renforcer le ministère sectoriel pour définir et diriger la mise en œuvre des programmes et des plans d'électrification définis dans le cadre de la stratégie nationale d'électrification ; (ii) adopter une définition claire de l'obligation de desservir" les zones où la SBEE doit répondre aux demandes de raccordement et recouvrer les coûts d'investissement grâce aux recettes tarifaires ; (iii) définir les sources de financement des investissements dans les nouveaux réseaux de distribution et les raccordements ; et (iv) établir une politique de "frais ou redevances de connexion" à payer par les nouveaux utilisateurs afin de s'assurer que

ces frais ne deviennent pas des obstacles aux programmes d'électrification et que les montants collectés soient transférés au fonds d'électrification ou équivalent pour être utilisés pour accélérer l'électrification.

**Composante 3** : Assistance Technique et soutien à la mise en œuvre du projet (10 millions de dollars US IDA à titre indicatif).

Cette composante financera l'assistance technique (AT) et les activités de renforcement des capacités ainsi que le soutien à la mise en œuvre du Ministère de l'Énergie (ME), de la SBEE, de l'ABERME et de l'ARE afin d'assurer la durabilité des projets et de faciliter le suivi de la réalisation des résultats visés. Les domaines préliminaires de soutien, comprennent: a. un soutien à une mise en œuvre efficace de l'outil de planification géospatiale avec le renforcement des capacités ;b. une campagne de sensibilisation des consommateurs et une enquête sur la satisfaction des clients ;c. l'acquisition de véhicules nécessaires à la surveillance des travaux et à la mise en œuvre des mesures de sauvegarde du projet et l'achat de matériels de bureau et le financement des coûts d'exploitation supplémentaires de l'UGP; d. un soutien à la mise en œuvre du projet par le recrutement de consultants spécialisés pour aider les organismes de mise en œuvre dans les principales procédures de passation de marchés et la supervision des travaux de construction, pour entreprendre l'audit externe du projet, préparer les instruments environnementaux et sociaux et de sauvegarde des investissements et superviser leur mise en œuvre, y compris les mesures de santé et de sécurité au cours de la construction, la promotion de l'égalité des sexes, la création des emplois et des opportunités d'affaires pour les femmes afin améliorer leur qualité de vie à travers l'énergie.

- **Activités du projet**

Les activités du P2AE sont décrites dans le tableau suivant :

*Tableau n° 2 : Synthèse des activités par composante*

Composantes	Activités	Structures de mise en œuvre
<b>Composante 1 : Électrification sur réseau</b>	Connexions aux ménages, aux entreprises ou aux institutions publiques qui sont proches de l'infrastructure de réseau existante de la SBEE	UGP ; SBEE ; ABERME,
	Raccordement de nouveaux clients situés dans un rayon d'environ 7 km autour des réseaux existants. Ces raccordements nécessiteront des extensions à la fois en moyenne tension (MT) et en basse tension (BT).	UGP ; SBEE ; ABERME
	Acquisition des équipements principaux (transformateurs, câbles et conducteurs, poteaux, compteurs et accessoires, etc.) dans le cadre de contrats en gros et indépendants pour la conception du projet et pour	UGP ; SBEE ; ABERME, PRMP

Composantes	Activités	Structures de mise en œuvre
	les travaux de construction et d'installation en suivant les procédures de passation de marchés de l'IPF	
<b>Composante 2 : Actions de renforcement de politique, réglementaire et opérationnel pour mettre en œuvre la stratégie nationale d'électrification et les programmes d'investissement connexes</b>	Soutien de la mise en œuvre des réformes clés nécessaires à la durabilité de la stratégie d'électrification et des programmes d'investissement connexes. Développement de la dimension genre dans le secteur de l'énergie.	UGP; ME; ARE;
	Renforcement du Ministère de l'Energie pour définir et diriger la mise en œuvre des programmes et des plans d'électrification définis par le gouvernement dans le cadre de la SNE	UGP ; ME, ARE
	Appuyer la mise à jour du code de distribution de l'électricité dans les zones urbaines, périurbaines et rurales, tant pour l'approvisionnement connecté au réseau que pour l'approvisionnement hors réseau	UGP, ME, SBEE, ARE, ABERME
	Appui au renforcement de la structure organisationnelle de la SBEE et de l'ABERME pour réaliser des investissements dans les programmes d'électrification	UGP, ME, SBEE, ARE, ABERME
<b>Composante 3 : Assistance Technique et soutien à la mise en œuvre</b>	Planification et Suivi-évaluation	UGP, prestataires
	Gestion administrative et financière	
	Appuis institutionnels au Ministère de l'Energie (ME), de la SBEE, de l'ABERME et de l'ARE	
	Soutien à une mise en œuvre efficace de l'outil de planification géospatiale avec renforcement de capacité	
	Conception et la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation des consommateurs et d'une enquête sur la satisfaction des clients dans le cadre de la fourniture de services d'électricité sur le réseau, les mesures de sécurité et l'utilisation efficace de l'électricité	
	Recrutement de consultants	
	Mise en œuvre des mesures de sauvegarde environnementale et sociale	
	Acquisition de véhicules	

Source : Note conceptuelle du P2AE 2020.

- Principaux risques liés à la main d'œuvre

**L'évaluation des risques professionnels** consiste à identifier et à analyser les menaces en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est la première étape de la démarche de prévention des risques professionnels.

Pour ce qui concerne particulièrement le projet, les mauvaises conditions de travail à savoir : luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, milieu bruyant et /ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace (lieu spécifique de travail), la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), la malpropreté, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, le travail en hauteur, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress ...etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des agents sur les lieux de travail, affectant ainsi la productivité.

Selon la loi 98-019 portant Code de Sécurité Sociale en république du Bénin, "Est considéré comme **Accident du Travail** (AT), quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise."

Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur (i) pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi, (ii) pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le Code du Travail.

Une maladie est dite professionnelle (MP) si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation économique des enfants, l'Exploitation et Abus Sexuel et Harcèlement en milieu professionnel (EAS/HS) et autres incidents. Un incident étant un évènement y compris sexuel inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences (conflits sociaux locaux, problèmes de sécurité). **32.** Le projet impliquant le contact des travailleurs avec la population en milieu rural peut augmenter les risques d'exploitation sexuelles tels que l'exposition des femmes à la prostitution, le risque de grossesse précoce chez les jeunes filles, la transmission de maladies, MST, IST et le VIH/Sida. Il en résulterait la déscolarisation des filles.

Le projet impliquant le contact des travailleurs avec la population en milieu rural peut augmenter les risques d'exploitation sexuelles tels que l'exposition des femmes à la prostitution, le risque de grossesse précoce chez les jeunes filles, la transmission de maladies, MST, IST et le VIH/Sida. Il en résulterait la déscolarisation des filles.

S'agissant d'autres types d'incidents, le projet les traitera rapidement en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et/ou autres mécanismes notamment le MGP du Projet.

Du fait de la maladie à coronavirus 2019 (COVID- 19) qui sévit actuellement dans le monde entier, la mise en œuvre du Projet doit tenir compte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du P2AE pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'une de l'autre à moins de 1,50 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité ou peuvent être inhalées dans les poumons. De même, il est possible qu'une personne puisse attraper la COVID-19 en touchant une surface. Il sera observé les dispositions du document d'orientation sur la mise en œuvre des activités de la Banque mondiale en période de contrainte et les mesures nationales édictées contre la propagation de la COVID19.

Au cours de la mise en œuvre du projet, ces risques et incidents doivent être évalués périodiquement afin que des mesures de prévention adaptée soient prises conformément aux dispositions légales et réglementaires. Des rapports seront élaborés et mis à la disposition de la Banque.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels pourrait être exposée la main-d'œuvre.

**Tableau n° 3 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet**

<b>Principaux risques liés à la main-d'œuvre</b>		
<b>N°</b>	<b>Facteurs de risques</b>	<b>Risques au travail</b>
<b>1</b>	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages Sociaux ;</li> <li>- Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;</li> <li>- Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ.</li> </ul>
<b>2</b>	Discrimination et Inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ;</li> <li>- Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ;</li> <li>- Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) ;</li> <li>- Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG).</li> </ul>

### Principaux risques liés à la main-d'œuvre

3	Organisation des Travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ;</li> <li>- Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;</li> <li>- Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes ;</li> <li>- Non-installation des délégués du personnel ;</li> <li>- Non-crédation des Comités Hygiène et de Sécurité (CHS).</li> </ul>
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ;</li> <li>- Conditions pouvant présenter un impact négatif sur leur éducation, leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</li> </ul>
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré ;</li> <li>- Emploi de victime de trafic humain.</li> </ul>
6	Facteurs de risque physique, chimique physico-chimique, biologique et socio-humain	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ;</li> <li>- Risque d'accidents, de maladies, d'handicaps, de décès et autres incidents de travail ;</li> <li>- Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ;</li> <li>- Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents du travail ;</li> <li>- Non-acquisition et non utilisation des EPIs.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilisation de machines en mauvais état ;</li> <li>- Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ;</li> <li>- Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de mauvais comportement sexuels ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</li> <li>- Propagation de la pandémie au COVID 19 ;</li> <li>- Harcèlement moral ;</li> <li>- Stress.</li> </ul>
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers (prestataires des fournisseurs principaux).</li> <li>- Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes.</li> </ul>
8	Conditions de vie sur les chantiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-observation des principes genre en matière d'occupation de l'espace (vestiaires, dortoirs et toilettes.;</li> <li>- Insalubrité et pandémie COVID 19.</li> </ul>

Source : Mission d'élaboration du PGMO, janvier 2021.

#### IV. APERÇU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

37. Cette section donne un aperçu des conventions internationales ratifiées, de la législation nationale du travail en République du Bénin et porte sur les termes et conditions de travail.

### *Conventions OIT fondamentales et de gouvernance (prioritaires) ratifiées par le Bénin*

Le Bénin est membre de l'Organisation International du Travail (OIT) depuis le 14 décembre 1960. Il a ratifié toutes (8) les conventions fondamentales, deux (2) conventions de gouvernance (prioritaires) et vingt-deux (22) conventions techniques de l'OIT.

Sur les **32** Conventions ratifiées par Bénin, **27** sont en vigueur, **3** conventions (C005, C033, C147) ont été dénoncées ; **2** instruments abrogés (C004, C041) à la date où ce document de PGMO du P2AE est élaboré.

**40.** Les conventions fondamentales sont :

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 12 décembre 1960) ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 12 décembre 1960) ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée 16 mai 1968) ;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée 16 mai 1968) ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée 22 mai 1961) ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée 22 mai 1961) ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 11 juin 2001) ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 06 nov. 2001).

Les conventions de gouvernance (prioritaires) sont :

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratifiée 11 juin 2001),
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (ratifiée 11 juin 2001).

Les conventions techniques sont :

- Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919 (ratifiée 12 déc. 1960) **Pas en vigueur.** Convention abrogée par décision de la Conférence Internationale du Travail à sa 106<sup>ème</sup> session (2017) ;
- Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919 (ratifiée 12 déc. 1960). Pas en vigueur et dénonciation automatique le 11 juin 2002 par convention C138 ;
- Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 (ratifiée 12 déc. 1960) ;

- Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921(ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921(12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925(ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928(ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 (ratifiée 12 déc. 1960). Pas en vigueur et dénonciation automatique le 11 juin 2002 par convention C138 ;
- Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934 (ratifiée 12 déc. 1960). Pas en vigueur. Convention abrogée par décision de la Conférence Internationale du Travail à sa 106<sup>ème</sup> session (2017) ;
- Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (ratifiée 12 déc. 1960) ;
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 a accepté les Parties V, VI, VII, VIII, IX et X. (ratifiée 14 juin 2019) ;
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971(ratifiée 11 juin 2001) ;
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (ratifiée 11 juin 1980)
- ;
- Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 (ratifiée 11 juin 2001) ;
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 (ratifiée 10 janv. 2012) ;
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 (ratifiée 10 nov. 1998) ;
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Durée du congé de maternité : 14 semaines (ratifiée 10 janv. 2012) ;

### **Législation nationale du travail**

Dans le cadre de ce projet, la législation nationale du travail en matière d'emploi au Bénin est régie par les lois et les règlements ci-après :

- loi 2015 – 18 du 1<sup>er</sup>septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique ;
- loi n° 2015-20 du 2 avril 2015 portant statut spécial des personnels des forces de sécurité publique et assimilées ;
- loi n° 2015-19 du 2 avril 2015 modifiant et complétant la loi n° 86-014 du 26 septembre 1986 portant code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- loi n° 2015-08 du 23 janvier 2015 portant Code de l'enfant en République du Bénin ;

- loi n°2018-35 modifiant et complétant la loi n°2015-18 du 1er septembre 2017 portant statut général de la Fonction publique en République ;
- loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin ;
- loi n°97-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin ;
- Loi n° 2011-26 du 9 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes
- Les textes d'application des lois susmentionnées (Décrets et arrêtés) dont notamment :
  - Décret N° 2011-029 du 31 Janvier 2011 portant liste des travaux dangereux pour les enfants en République du Bénin ;
  - Arrêté n° 54/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 26 octobre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise du travail et les consultations spontanées ;
  - Arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
  - Arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
  - Arrêté n°136/ MFPTRA/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 03 avril 2006 fixant les conditions d'affichage de la qualité de tâcheron et des coordonnées de l'entrepreneur aux lieux de travail.
- Convention Collective Générale du Travail du 30 décembre 2005.
- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet.
- Textes applicables en matière de sécurité et santé au travail.

Les agents de l'Etat sont régis par la loi 2015 -18 du 1<sup>er</sup> septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique qui comporte des dispositions touchant la structure des personnels, le recrutement, les droits et obligations, la santé et la sécurité au travail, le régime disciplinaire, la cessation de service des fonctionnaires. Cette loi a été modifiée et complétée par la loi n°2018-35 qui vient clarifier les conditions de licenciement ou de révocation des personnels de la fonction publique.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail et ses textes d'application. Cette loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail.

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

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail.

Le terme travail forcé 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. Selon les dispositions de l'article 3 du Code du Travail de la République du Bénin, « le travail forcé est interdit de façon absolue. » Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et 105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiée par la République du Bénin (Cf. III.).

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

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

Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite. La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés la liberté de s'affilier à l'organisation de travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir 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.

La convention collective et le Code du Travail reconnaissent des droits spécifiques aux femmes travailleuses. Il est fait obligation à l'employeur de muter la femme enceinte à un autre poste si le travail actuel l'expose à certains facteurs de risque particulier pouvant affecter le développement harmonieux de l'enfant. Le Décret N° 2011-29 du 31 janvier 2011 portant travaux dangereux du Ministère du Travail et du Ministère de la Santé est censé réglementer les travaux exclus pour les travailleuses, les mineurs et les

femmes enceintes mais cette législation filiale ne pouvait pas être située. La femme travailleuse ne peut pas être licenciée durant sa grossesse.

Il n'y a aucune disposition spécifique dans le droit du travail en ce qui concerne le droit d'un travailleur de retourner au même poste après avoir profité de son congé de maternité. Cependant, il est mentionné que le travailleur ne peut pas être licencié pendant la durée de son congé de maternité ce qui implique que le droit de retourner au travail est implicitement garantie par la loi.

Le Projet se conformera également aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et 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. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants.

Les dispositions de la Banque mondiale s'appliqueront aux travailleurs recrutés par le Projet ou intervenant à son compte (agents d'entreprises partenaires du Projet ; agents d'entreprises en sous-traitance). Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale de janvier 2011, version révisée en juillet 2014, les règlements de passation de marchés pour les emprunteurs sollicitant le financement de Projets d'investissement (FPI) de juillet 2016.

## **V. BREF APERCU DE LA LEGISLATION NATIONALE DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

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

Le Comité mixte OMS-OIT, en 1995, indique : « la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts : (i) préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail ; (ii) amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé, et (iii) élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail. Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité ».

Les mesures SST conformes à la NES n°2 du CES de la Banque mondiale, seront élaborées et appliquées s'agissant des questions ci-après : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des notifications d'incidents et accidents y compris ceux relatives aux allégations de VBG (EAS/HS) et de VCE, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin<sup>19</sup> ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Le Bénin a ratifié cinq (05) Conventions portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- la convention n° 13 sur la céruse, 1921 ;
- la convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925 ;
- la convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985;
- la convention n° 182 sur l'élimination des pires formes du travail des enfants, 1999 ;
- la convention sur le travail maritime, 2006.

Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et les Collectivités Locales, la loi portant Statut de la Fonction Publique dispose d'une part que l'obligation de sécurité et de santé incombe soit à l'Etat, soit aux collectivités territoriales et d'autre part prévoit la création de services et de comités de santé au travail. L'Etat ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics. Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, la loi prévoit l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies (CT, Art 182). C'est ainsi qu'il fixe dans le Code du Travail, les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (CT Art 187 à191). Les textes d'application dont l'arrêté n°22 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 fixe les mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail et l'arrêté 031 MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 02 novembre 1999 précisent les attributions, l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail.

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

Conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Tout employeur est tenu d'organiser un **service de santé au travail et une formation pratique** et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, 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, de la réglementation ou des procédés de travail.

Lorsque les risques spéciaux du travail exigent l'utilisation de vêtements ou d'équipement de protection, ceux-ci doivent être fournis, nettoyés et entretenus par l'employeur sans aucun frais pour le travailleur qui les utilise. Toutes les fois que cela sera nécessaire, l'employeur doit mettre à la disposition des ouvriers un nombre suffisant de masques pour la protection des organes respiratoires, de lunettes de protection et de ceinture de sécurité de modèles appropriés, et tout autre équipement nécessaire à leur sécurité.

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales du Groupe de la Banque mondiale seront également utilisées dans le cadre du Projet. Il s'agira de s'assurer en amont que les TDR et les études environnementales ont bien intégré la prise en compte des Directives EHS et en aval, que la mise en œuvre des PGES respecte l'application rigoureuse des Directives générales et particulières des Directives EHS aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau des prestataires<sup>2</sup>.

Les travailleurs sont tenus d'utiliser l'équipement ainsi mis à leur disposition et les employeurs doivent veiller à ce que cet équipement soit judicieusement utilisé par les intéressés. Spécialement les travailleurs du secteur de la production de la distribution de l'énergie électrique seront avertis des dangers auxquels ils sont exposés, en plus des mesures de sécurité que le projet prendra pour éviter les risques d'accidents, et doivent être dotés d'isolateurs et d'autres moyens de protection.

---

<sup>2</sup> <http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du Projet, des fournisseurs et prestataires.

## **VI. PERSONNEL RESPONSABLE**

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

Le Secrétariat Général du Ministère de l'Energie conduit le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet.

Le Coordonnateur de l'UGP, assisté du Spécialiste en Passation des Marchés est chargé du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/ sous-traitants. Il/elle a la responsabilité de tous les autres aspects en relation avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et le Fonds National des Retraités du Bénin (FNRB).

Au regard de l'article 78 du Code du Travail, l'UGP doit tenir à jour la liste de tous les tâcherons avec lesquels les entrepreneurs passent contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs. En effet, en cas d'insolvabilité de ces derniers, la responsabilité du projet vis-à-vis du personnel des sous-traitants est engagée, tel que mentionné à l'article 76 du Code du Travail.

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

Les parties prenantes collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé (CT Art 185). Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne

devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

L'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traitée par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique. Les plaintes liées à l'EAS/HS ne seront pas réglés à l'amiable et suivront des procédures spécifiques confidentielles et centrées sur les survivants avec référencement aux services de VBG.

## **VII. POLITIQUES ET PROCEDURES**

Cette section décrit brièvement les dispositions générales de politique de prévention et les procédures à suivre en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Les dispositions concernant les autres conditions de travail ainsi que les mécanismes de règlement des litiges sont abordées dans les sections suivantes.

L'amélioration continue de la préservation de la sécurité, de la santé du personnel, des sous-traitants, des communautés avoisinantes, des installations et des biens, ainsi que la protection de l'environnement pour le Développement Durable des activités du Projet d'Amélioration de l'Accès à l'Electricité (P2AE) sont fondées sur une politique de prévention des risques en conformité avec la législation nationale, la réglementation et les normes dans les domaines de la Sécurité, Santé et Environnement.

Le Coordonnateur s'engagera à évaluer, vérifier et améliorer en continu les services, les procédés et les procédures afin de garantir en permanence la sécurité des personnes et des installations dans un environnement sain.

Dans ce cadre, les engagements doivent se traduire par :

- l'amélioration continue de la satisfaction des bénéficiaires et des parties prenantes, de l'organisation, de la conformité du travail, des produits et services ;
- l'amélioration continue de la culture de prévention en matière d'Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement ;
- la cible "Zéro Accident du Travail" sur les sites de travail est une priorité du projet ;
- la cible « Zéro tolérance aux exploitations et abus sexuels » sur les sites du projet et « zéro tolérance au harcèlement sexuel » sur les lieux de travail est une priorité ;

- la santé et la sécurité-sureté, la protection de l'environnement sont des valeurs fondamentales pour le P2AE et constituent un facteur de progrès, de motivation où chacun prend en considération sa sécurité et celle des autres.

Cette politique s'appliquera à toutes les activités du projet. A ce titre, tout le personnel et ses prestataires doivent mettre tout en œuvre pour son application rigoureuse.

La loi 2015-18 du 1<sup>er</sup> septembre 2017 portant Statut Général de la Fonction Publique a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres. Ce décret n'est pas encore disponible.

Les agents en détachement ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du Projet. Une police d'assurance sera souscrite pour les travailleurs de l'UCP.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail est contenue dans la loi 98-019 portant Code de Sécurité Sociale dans son titre premier en ses articles 55 à 87.

- la victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès ;
- l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise ;
- la Caisse peut adresser un questionnaire à l'employeur, à la victime, aux témoins, ou procéder à une enquête complémentaire ;
- le médecin qui examine le blessé doit établir le certificat médical initial avec le plus grand soin, en n'oubliant aucune lésion ou doléance en rapport avec l'accident : toute omission ou imprécision pourra être préjudiciable à la victime ;
- la CNSS délivre à la victime un bulletin de prise en charge des soins et autres prestations nécessaires.

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

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

- l'assistance médicale, chirurgicale et dentaire y compris les examens radiologiques, ou radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses ;
- la fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires ;
- l'entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- le transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- les frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

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

La procédure de réparation relative aux accidents du travail (AT) est applicable à celle des maladies professionnelles (MP). Elle se fait sur la base de la liste des maladies professionnelles. La date de la première constatation de la maladie est assimilée à la date de l'AT. Les maladies qui se déclarent après la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque de les contracter ouvrent droit aux prestations si elles se déclarent dans les délais indiqués sur la liste prévue au premier paragraphe de l'article 88.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de EAS/HS e et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code. Chaque travailleur, employeur ou fournisseur recevra une formation expliquant le contenu du code de conduite et les conséquences de sa violation.

**89.** Particulièrement, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour éviter et/ou limiter la propagation de la pandémie au **COVID-19** sur les lieux de travail. Il doit faire prendre davantage conscience aux travailleurs de l'application quotidienne des gestes barrières qui s'imposent.

Il s'agit entre autres de :

**1. Limiter les risques de contamination/propagation :**

- Tout travailleur du projet présentant des symptômes d'une maladie respiratoire (fièvre + rhume ou toux) et ayant été exposé potentiellement à la COVID-19 devrait immédiatement être retiré du site et se faire dépister pour le virus dans un centre de dépistage le plus proche.
- Les personnes travaillant en étroite collaboration et celles partageant un logement avec un tel travailleur devraient aussi être retirées du site et testées.
- Les responsables du projet doivent identifier l'hôpital le plus proche disposant de matériel de dépistage sur place, orienter les travailleurs vers cet hôpital, et payer pour le test de dépistage si celui-ci n'est pas gratuit.
- Les personnes en observation pour la COVID-19 ne devraient pas revenir travailler sur le site du projet jusqu'à ce qu'elles y soient autorisées au vu des résultats des tests. Pendant cette période, elles devraient continuer à percevoir leur rémunération journalière.
- Si un travailleur est déclaré porteur de la COVID-19, son salaire devrait continuer d'être versé pendant la durée de sa convalescence (que ce soit chez lui ou dans un hôpital).
- Si un travailleur du projet habite chez lui, et un membre de sa famille est déclaré ou présumé porteur de la COVID-19, ce travailleur devrait être mis en quarantaine pour une durée de 14 jours et continuer à percevoir sa rémunération journalière, même s'il ne présente aucun symptôme de la maladie.

## **2. Former le personnel et indiquer les précautions à prendre**

- Former l'ensemble du personnel aux signes et symptômes de la COVID-19, à son mode de propagation, aux mesures à prendre pour se protéger et à la nécessité de se faire dépister lorsqu'on présente des symptômes pertinents. Jouer au jeu de questions-réponses et déconstruire les mythes.
- Utiliser les procédures de gestion des plaintes existantes pour encourager le signalement de collègues qui présentent des symptômes apparents, comme une toux continue et sévère accompagnée de fièvre, mais ne se soumettent pas volontairement à un test de dépistage.
- Fournir des masques faciaux et d'autres EPI appropriés à tous les travailleurs du projet à l'entrée du site du projet. Toute personne présentant des signes d'une maladie respiratoire non accompagnée de fièvre devrait être obligée à porter un masque facial.
- Mettre à disposition des équipements pour se laver les mains, du savon pour les mains et des solutions hydroalcooliques, et exiger qu'ils soient utilisés à l'entrée et à la sortie du site du

projet et durant les pauses. Communiquer à l'aide de panneaux simples rédigés en langues locales et assortis d'images.

- Former tous les travailleurs aux règles d'hygiène pour la toux, les éternuements et les mains à l'aide d'exercices de démonstration participatifs.
- Former les agents d'entretien aux méthodes efficaces de nettoyage et d'élimination des déchets.

### **3. Gérer les accès et la propagation de la maladie**

- Si la COVID-19 est confirmée chez un travailleur présent sur le site du projet, l'accès au site pour les visiteurs devrait être limité et les groupes de travailleurs éloignés les uns des autres dans la mesure du possible.
- La zone du site dans laquelle le travailleur était présent devrait faire l'objet d'un nettoyage intensif à l'aide de produits à forte teneur alcoolique avant que tout travail ultérieur n'y soit effectué.

Les Spécialistes en sauvegardes environnementale et en développement social dans le cadre du présent projet, auront pour responsabilité, à la phase opératoire, de conduire le processus d'évaluation des risques et impacts E&S associés aux activités du projet, proposer et mettre en œuvre des mesures de mitigation spécifiques à chaque risque, y compris ceux liés aux EAS/HS et VCE.

Outre les mesures correctives spécifiques pour chaque type de risque, il sera envisagé des mesures d'atténuations ci-après pour l'ensemble des risques :

- production régulière de rapports de suivi environnemental et social indiquant l'état de conformité avec les mesures présentées dans le PEES ;
- réalisation d'une étude de référence qui permettra de suivre tous les indicateurs du projet et leur évaluation ;
- notification sans délai de tout incident ou accident en lien avec le projet ou ayant une incidence sur celui-ci qui a, ou est susceptible d'avoir, de graves conséquences sur l'environnement, les communautés touchées, le public ou le personnel, y compris l'exclusion ou la discrimination des populations ou des personnes ;
- notification du non-respect par un prestataire de mettre en œuvre des dispositions prévues pour garantir la protection du personnel dans le cadre du projet ;
- élaboration et mise en œuvre d'un plan de formation de groupes cibles du projet en fonction des risques identifiés.

## **VIII. AGE POUR L'EMPLOI**

La présente session aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

Nul ne peut être admis sous le régime du statut de la fonction publique béninoise s'il n'est âgé de 18 ans au moins et tout candidat à un emploi public doit produire entre autres pièces, son acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu (Art 12 Loi N°2015-18 portant statut général de la fonction publique). Le problème de non-respect de l'âge minimum d'admission à l'emploi ne se pose donc pas pour les agents de la fonction publique.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, le Code du Travail retient l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. Le Bénin dispose d'une liste de travaux dangereux pour les enfants.

En outre, le paragraphe 17 de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale portant sur le « travail des enfants et âge minimum », indique cependant que « les procédures de gestion de la main d'œuvre fixeront 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 ». Le paragraphe 18 indique ceci « un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore ses 18 ans peut être employé ou recruté seulement que dans les conditions suivantes : (i) le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19<sup>3</sup> ; (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence<sup>4</sup> ; (iii) l'emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES2. « Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge ».

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décret pris en conseil des ministres après avis du conseil national du travail.

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 21 heures et 05 heures.

Toutefois, les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons.

---

<sup>3</sup>Un enfant ayant dépassé l'âge minimum mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans ne se sera pas employé ou engagé sur un projet dans les conditions pouvant présenter un danger pour lui (susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants), compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

<sup>4</sup> Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur

Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

Par conséquent, l'âge requis pour travailler au P2AE est de 18 ans au moins conformément aux principes généraux contenus dans la loi citée plus haut et en respect strict des exigences de la NES n°2 du CES de la Banque mondiale relative au travail et âge minimum de travail. Ainsi, obligation sera faite au cabinet sélectionné pour le recrutement du personnel de l'UGP de se conformer à cette loi. Il en est de même pour les prestataires et autres intervenants sur le projet. Il en sera formellement interdit l'utilisation des apprentis sur les chantiers dans le cadre du projet.

## **IX- CONDITIONS GENERALES :**

Cette section fournit des informations détaillées sur : les horaires de travail, les salaires, le nombre maximal d'heures de travail et les conventions applicables.

### **Les horaires de travail**

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 142, 207 et articles suivants. Selon les dispositions de l'article 142, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 8h par jour. Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq jours de la semaine, à raison de huit heures par jour : du lundi à vendredi de 8h00 à 12h30, puis de 15 h à 18h30.

Cependant, le gouvernement en sa séance du mercredi 09 décembre 2020 a décidé de réaménager les horaires de travail dans l'administration publique, soit de 08h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h 30 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

L'employeur du secteur privé a néanmoins la possibilité de répartir la durée des 40 heures sur six jours de la semaine. En effet, les jours ouvrables sont, au regard de l'article 158 du Code du Travail, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire qui est en principe le dimanche.

Nonobstant les dispositions de l'article 142 du code du travail fixant la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, une durée hebdomadaire de travail supérieure à 40 heures est fixé et admise en équivalence des 40 heures pour tenir compte du caractère intermittent du travail du travail dans certaines entreprises ou à certains emplois. Cette dérogation est prévue par le Décret n° 98-368 du 04 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du Travail.

### **Les salaires**

Les travailleurs doivent aussi bénéficier, sans diminution de salaire, des jours fériés chômés et autres jours de chômage autorisés par décret présidentiel, sauf s'ils sont employés pour effectuer un travail à caractère provisoire.

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans ses articles 207 et suivants. Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée

juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif et qui ne peut être inférieur aux pourcentages énumérés par l'article 147 du Code du Travail.

### **Le nombre maximal d'heures de travail**

Le coordonnateur du projet, suivant les dispositions du Code du Travail (Art 145), peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'inspecteur du travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder deux cent quarante heures par année civile et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste.

Au-delà, l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Sauf dérogations fixées par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis du conseil national du travail et relatif soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

### **Les conventions collectives applicables au projet**

Outres les conventions internationales ratifiées par le Bénin référencé à la section IV, les conventions applicables sont entre autres :

- La Convention Collective Générale du Travail applicable aux entreprises relevant des secteurs privé et parapublic– 2005.

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les établissements ou entreprises des secteurs privé et parapublic, exerçant leurs activités sur l'étendue du territoire de la République du Bénin.

Le terme « travailleur » au sens de la présente convention est celui défini par le code du travail.

- Conventions collectives particulières applicables au personnel des entreprises partenaires du projet.

Ce sont les conventions spécifiques élaborées et signées par le projet.

Les dispositions de la NES2 précise que dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Les employés du projet seront libres d'adhérer à une organisation de leur choix.

## **X. MECANISME DE REGLEMENT DES LITIGES**

Les relations de travail sont parfois conflictuelles à cause des intérêts en jeu, souvent contradictoires : recherche de gains sans cesse croissant pour l'employeur et recherche permanente d'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs.

Il existe deux sortes de conflits de travail : conflit individuel et conflit collectif.

- le conflit individuel de travail est celui qui oppose, en cours d'emploi ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un travailleur à son employeur ;
- le conflit collectif de travail est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

La procédure de règlement des conflits de travail diffère selon le type de conflit (individuel ou collectif).

### **Règlement du conflit individuel de travail :**

Trois phases sont observées dans la procédure de règlement des conflits individuels de travail : pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

#### *Pré-conciliation entre les parties :*

Tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes. Si elles n'y parviennent pas, le différend est porté par une correspondance devant l'inspecteur du travail compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.

#### *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail :*

La procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La conciliation peut être aussi partielle ou même la tentative de conciliation peut échouer. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel sont mentionnés le/les point(s) de désaccord.

Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

#### *Procédure devant les tribunaux :*

Le PV de non-conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de non-conciliation.

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail. Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située en République du Bénin en un lieu autre que le lieu de travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu de travail.

**120.** Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

### **Règlement de conflit collectif**

#### *Phase de conciliation*

En ce qui concerne le conflit collectif de travail, la procédure de règlement commence également par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail. Il importe de mentionner ici que le différend est connu de l'inspecteur territorialement compétent lorsque le différend est limité au ressort d'une inspection départementale du travail ; quand le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections départementales du travail, le différend est notifié au Directeur Général du Travail.

A l'issue de la tentative de conciliation, le service du travail établit séance tenante un procès-verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties. Celles-ci contresignent le procès-verbal et en reçoivent copie.

En cas d'échec de règlement amiable, l'inspecteur ou le directeur du travail soumet obligatoirement le différend au conseil de l'arbitrage de la Cour d'Appel dans un délai de huit jours francs.

#### *Phase d'arbitrage*

Le conseil d'arbitrage juge sur pièces, mais il peut entendre les parties si celles-ci le requièrent. La sentence arbitrale est notifiée immédiatement aux parties par le Président du Conseil d'arbitrage.

Quatre jours après la notification, si aucune des parties n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force exécutoire.

Bien que la procédure décrite ci-dessus réponde à certaines des exigences de la norme de la Banque mondiale sur le travail et les conditions de travail en ce qui concerne les griefs liés au travail, des mesures supplémentaires sont nécessaires, en vue de prendre en compte certaines questions sensibles. Un mécanisme de Gestion des plaintes ouvert aux plaintes sensibles sera opérationnel à ce sujet.

En conséquence, l'UGP élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances (aux niveaux communal, départemental et au niveau central), qui permettra de prendre en compte les préoccupations de tous les travailleurs directs et contractuels. Ce mécanisme qui sera accessible à tous, sans aucune discrimination n'empêchera pas les travailleurs d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail. Des séances d'information et de sensibilisation seront organisées sur le contenu et les procédures du MGP.

Au total, le mécanisme de résolution à l'amiable sera privilégié dans le cadre de l'exécution des activités du projet. Ce dernier, en dehors du fait qu'il respectera les dispositions nationales liées à la gestion des conflits en milieu de travail, sera conforme au MGP du P2AE décrit dans le PMPP. Il exclura les plaintes liées aux EAS/HS pour lesquelles un dispositif spécifique sera prévu. En effet, les plaintes liées à l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS) et au Harcèlement Sexuel (HS) seront enregistrées et traitées conformément aux dispositions établies dans le cadre du présent projet (des personnes / institutions de confiance seront identifiées lors des consultations avec les différentes parties prenantes dont les femmes<sup>5</sup>) et seront immédiatement référées aux prestataires de services locaux de VBG qui en assurera la gestion. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

## **XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux fournisseurs et prestataires de services dans le cadre du projet sur leurs conditions d'emploi dès leur prise de service. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires de services dans le cadre du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale (Code du Travail et Statuts général de la Fonction Publique) et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs

---

<sup>5</sup> Lors du processus d'évaluation des risques sociaux y compris les EAS/HS et de l'élaboration du plan d'action contre les EAS/HS

seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, dans le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable prescrit par les conventions internationales de travail n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale de Travail que le Bénin a régulièrement ratifié. Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou encore les mesures disciplinaires.

Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

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

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

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum (18 ans) pour les travailleurs / employés éligibles dans le projet sera respecté. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

## **XII- TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Il s'agit de la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire. Cette catégorie de travailleur peut être constituée par les groupements de femmes, de jeunes et autres associations de développement.

Il n'est pas attendu l'utilisation des travailleurs communautaires dans le sens de la NES 2 dans le cadre du présent projet mais au besoin, l'Unité de Coordination du Projet déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris la nature et la qualité des bénéficiaires du projet auxquels ils ont droit (le montant de rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail) et ce conformément à la législation nationale et aux exigences de la NES 2.

Le projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le projet déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Ces derniers peuvent saisir le MGP du projet en cas de conflit. Les risques et 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 et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

## **XIII. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

**143.** La mise en œuvre du Projet pourrait présenter des risques liés aux pires formes de travail des enfants, de travaux forcés, de violences basées sur le genre et de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires étant astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du Projet, il sera mis en place une procédure de contrôle visant à s'assurer que les fournisseurs principaux respectent leurs engagements en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que les dispositions liées à la prévention des EAS/HS et VCE. (Cf Section VI)

## Annexes



ANNEXE 1 Schéma MGP Plaintes non se



ANNEXE 2 Code de Conduite.docx



Annexe 3 Décret N° 2011-029 du 31 Janv



Annexe 4 Loi sur violences-faites-aux