

REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail – Justice – Solidarité

MINISTERE DU PLAN ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE (INS)



**Projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques
en Afrique de l'Ouest et du Centre (P178497)**

FINANCEMENT : IDA CREDIT 73110-GN



**Procédures de Gestion de la Main
Œuvre (PGMO)**

Document approuvé

I CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROJET

Contexte

Le projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA) s'inscrit dans le contexte crucial de l'Afrique de l'Ouest et du Centre, visant à améliorer la disponibilité de données de qualité essentielles pour guider les politiques de développement durable. En mettant l'accent sur le renforcement des capacités statistiques nationales et régionales, le projet cherche à surmonter les lacunes actuelles et à produire des statistiques harmonisées alignées sur les normes internationales.

La Banque mondiale, à travers ce projet, contribue aux stratégies régionales récemment lancées, notamment la stratégie d'aide à l'intégration et à la coopération régionales (RICAS) 2021-2023 et la stratégie régionale 2021-2025. En produisant des données et des analyses, le projet soutient l'intégration régionale, la reprise post-pandémie, la transformation économique et la lutte contre les effets négatifs de la COVID-19 et du changement climatique.

Le projet revêt une importance cruciale pour la Guinée en termes de statistiques et de production de données en vue d'une politique basée sur des preuves. En premier lieu, il s'aligne parfaitement sur le Programme de Référence Intérimaire (PRI) 2023-2025, constituant la stratégie de développement prépondérante du pays. En apportant des données fiables et constamment actualisées, le projet jouera un rôle clé en soutien au PRI, permettant ainsi à la Guinée de concevoir, suivre et évaluer efficacement ses projets et programmes de développement.

De plus, le projet contribuera de manière significative à la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS) 2021-2025. Enfin, sa mise en œuvre est opportune dans la perspective de la préparation du prochain Cadre de Partenariat Pays (CPP), compte tenu de l'achèvement anticipé du CPP actuel d'ici l'exercice fiscal 2023.

II OBJECTIFS DU PGM

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent la manière dont tous les travailleurs du projet seront gérés par l'UGP compte tenu des risques et des effets escomptés. Les PGM permettront à travers ses investissements de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent¹, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT),
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées,

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

- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- De disposer d'un mécanisme de gestion des plaintes en interne.

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

Caractéristiques et types de travailleurs²

Les types de travailleurs qui pourraient intervenir sur le PHASAOC-GN sont les suivants :

- ✓ Travailleurs directs
- ✓ Travailleurs contractuels
- ✓ Employés de fournisseurs principaux
- ✓ Travailleurs communautaires

IV ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL

Les principaux risques liés au déploiement de la main-d'œuvre du projet ainsi que leurs mesures d'atténuation associées sont présentés dans le tableau ci-dessous :

- ✓ Risques liés à l'insécurité, préjudices physiques et moraux causés par la criminalité organisée ou les actes terroristes.
- ✓ Risques d'accidents de la circulation, aussi bien pour les agents piétons que ceux conduisant des motocyclettes ou véhicules.
- ✓ Risques de violence basée sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuel, etc.) et/ou de violence à l'encontre des enfants
- ✓ Risques de conflits entre la population et les travailleurs du projet
- ✓ Risques psychosociaux
- ✓ Risques de fatigue visuelle liés au travail sur écran
- ✓ Risques de violation des droits des travailleurs
- ✓ Risques de travail des enfants ou de travail forcé
- ✓ Risques Santé et sécurité au travail Génériques

V BREF APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL EN GUINEE

La gestion de la main d'œuvre du PHASAOC-GN est soumise à la législation nationale et dans le cas où un risque n'a pas d'article correspondant dans les lois en vigueur en Guinée, le projet s'appuiera sur les dispositions de Cette section donne un aperçu de la législation du travail en Guinée et porte sur les termes et conditions de travail. Quelques lois et règlements sur lesquels la gestion des travailleurs du projet :

- ✓ Loi L/2014/072/CNT du 10 janvier 2014, portant Code du Travail de la République de Guinée.
- ✓ RG, Charte de la Transition, Septembre 2021
- ✓ RG, Constitution de la République de Guinée, Avril 2020.
- ✓ RG et MASPFE, Politique Nationale du Genre révisée, Conakry, 2018

²Pour plus de détails sur le cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, voir ESF: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-Framework/brief/environmental-and-social-standards . <http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards>. Pour la Note d'Orientation à l'intention des Emprunteurs sur ESS2, Emploi et Conditions de Travail : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/149761530216793411/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-English.pdf>

- ✓ Loi N°2016/059/AN portant Code Pénal, Octobre 2016
- ✓ RG, MASPFE, UNFPA et UNICEF, Document de Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre, Conakry, 2017

VI PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Procédures Générale applicables

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

- L'âge minimum pour travailler pour ce projet est 18 ans.
- Il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
- Les mesures nécessaires seront prises pour prévenir ou combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation et abus sexuel.
- Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné ne seront pas considérées comme des actes de discrimination.
- Des mesures de protection appropriées seront prises à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires établiront des contrats de travail comportant des modalités et conditions claires, notamment les droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux, de congé annuel et de congé de maladie, de congé de maternité et de congé pour raison familiale. Le code de conduite inclus dans ces procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliquera à tous les travailleurs du projet.
- L'UGP veillera à la signature et au respect du code de conduite interdisant les EAS/SH pour son personnel et tous ceux qui bénéficient du financement de IDA, notamment en organisant des séances d'information et de sensibilisation sur celui-ci.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires veilleront au respect des procédures de santé et de sécurité au travail et des procédures relatives aux épidémies (voir ci-dessous), en faisant notamment en sorte que les travailleurs soient correctement formés à l'application des normes pertinentes pour le travail.
- L'UGP et les fournisseurs et prestataires retenus veilleront à ce qu'aucune personne âgée de moins de 18 ans ne soit employée sur le projet. Les fournisseurs et prestataires seront chargés de vérifier l'âge de tous les travailleurs.
- L'UGP recrutera localement fournisseurs, prestataires et main-d'œuvre, dans la mesure où ceux-ci sont disponibles.
- Les travailleurs seront engagés de leur plein gré, et aucun travailleur ne sera forcé ou contraint à travailler.
- L'UGP veillera au respect des prescriptions ci-dessus.
- Tous les travailleurs seront informés de l'existence d'un mécanisme de gestion des plaintes (voir ci-dessous) auquel ils pourront soumettre leurs griefs concernant le travail, ainsi que toute question sensible et grave en lien avec l'EAS/HS.

En plus des procédures générales relatives à la gestion de la main d'œuvre citées plus haut, le PGM du PHASAO-CGN présente plusieurs autres procédures applicables dont :

- ✓ Procédures de santé et Sécurité au travail (SST)
- ✓ Procédures liées aux congés
- ✓ Procédures liées aux activités de recensement/enquêtes
 - Procédures spécifiques aux accidents de travail et maladies professionnelles
 - Procédures spécifiques aux cas de travail forcé
 - Procédures spécifiques aux cas de travail des enfants
 - Procédures spécifiques pour assurer l'égalité de genre
- ✓ Procédures de gestion des fournisseurs et prestataires
- ✓ Procédures concernant les travailleurs communautaires
- ✓ Hébergement des travailleurs

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

- ✓ L'Unité de Gestion du Projet
- ✓ L'inspection du travail
- ✓ La Caisse nationale de Sécurité Sociale
- ✓ La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale des Agents de l'Etat (CNPSAE)
- ✓ L'Inspection Générale de l'Administration Publique

VII CONDITIONS GENERALES

Le document fournit également des conditions générales sur les différentes facettes de la gestion de toutes les catégories de travailleurs susceptibles d'intervenir sur le PHASAO-CGN. Il s'agit :

- ✓ Les assurances pour les travailleurs du projet
- ✓ Le Dépôt des déclarations de personnel
- ✓ Le Contrat de travail
- ✓ L'âge d'admission à l'emploi
- ✓ La rémunération
- ✓ Les Heures de travail
- ✓ Les Congés payés
- ✓ Le Repos journalier et hebdomadaire
- ✓ Les Jours fériés
- ✓ Le Licenciement
- ✓ La Prévention et lutte contre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel
- ✓ Le travail forcé
- ✓ La Non-discrimination et égalité des chances

VIII MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes sera établi spécifiquement pour les travailleurs du projet conformément au processus décrit ci-dessous. Ce mécanisme utilisera des moyens adaptés à la culture locale pour répondre aux préoccupations des travailleurs directs et contractuels. Les procédures d'enregistrement des plaintes et des griefs sont définies, ainsi que les délais de traitement dans chaque cas. Des procédures spécifiques pour gérer les plaintes liées à l'EAS/HS seront mises en place, y compris plusieurs canaux sûrs et accessibles pour signaler les abus, l'orientation vers les services VBG pour obtenir de l'aide et

des protocoles pour vérifier et appliquer des sanctions confidentielles et centrées sur les survivants. Les travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes qui les concerne lors de leur recrutement, et leur droit de recours, la confidentialité des procédures et la protection contre des représailles éventuelles de la part de l'employeur seront indiqués dans le contrat.

Les modalités de diffusion des informations sur le MGP suivront une approche multidimensionnelle en veillant à ce que les informations sur le MGP soient facilement accessibles et comprises par tous les travailleurs :

1. Lors du recrutement, les travailleurs seront informés de l'existence du MGP, de leur droit à un recours et des protections offertes contre les représailles. Ces informations seront intégrées dans le processus de formation initiale.
2. Les détails du MGP, y compris les procédures de dépôt de plaintes, les délais de traitement et les garanties de confidentialité, seront inclus explicitement dans les contrats de travail et les documents officiels remis aux employés.
3. Des séances d'information périodiques seront organisées. Elles seront l'occasion de présenter et expliquer le fonctionnement du MGP aux travailleurs y compris les procédures de gestion des plaintes liées à l'EAS/HS.
4. Des documents explicatifs détaillant le MGP, des brochures, des affiches ou des supports visuels dans des langues et des formats accessibles aux travailleurs pour une meilleure compréhension seront créés.
5. Un point de contact dédié au MGP, comme une boîte aux lettres électronique, un numéro de téléphone ou un bureau physique, où les travailleurs peuvent poser des questions, déposer des plaintes ou demander des informations supplémentaires sera mis en place.
6. Des rappels sur le MGP seront intégrés dans les formations continues ou les séances de sensibilisation sur les politiques internes de l'NS pour maintenir la visibilité et la compréhension du processus.

Ce document est un résumé du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du PHASAO-GN. Il ne fournit pas toutes les informations qui figurent dans le document approuvé par la Banque mondiale. Pour accéder au document complet, veuillez écrire aux adresses suivantes :__

1. Bureau du SPM, spmphasao@gmail.com
2. Bureau du SSE, koliemichel99@yahoo.fr