

REPUBLIQUE DU TCHAD



Unité – Travail-Progrès

MINISTERE DE LA SANTE ET DE LA POPULATION

**PROJET DE RENFORCEMENT DES SYSTEMES REGIONAUX DE
SURVEILLANCE DES MALADIES**

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D’OEUVRE (PGMO)
DU REDISSE IV/COVID19/ FA COVID19**

RAPPORT DEFINITIF

Juillet 2021

TABLE DE MATIERE

DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS.....	5
I CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET	9
1.1 CONTEXTE, JUSTIFICATION	9
1.2 OBJECTIF ET COMPOSANTE DU PROJET	10
1.2.1. <i>Objectif du Redisse IV</i>	10
1.2.2 <i>Les composantes du projet REDISSE IV</i>	10
1.2.3 <i>Objectif du Projet COVID 19</i>	12
1.2.3 <i>Composantes du projet COVID 19</i>	12
II OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	15
III GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	17
3.1 CARACTERISTIQUES ET TYPE DE TRAVAILLEURS DU PROJET	18
3.1.1 <i>Les travailleurs directs</i>	18
3.1.1.1 Les travailleurs de l'UEP.....	18
3.1.1.2 Travailleurs du secteur de l'élevage :	18
3.1.1.3 Travailleur du secteur de la santé:.....	19
3.1.1.4 Travailleurs de la gestion des déchets	19
3.1.2 <i>Travailleurs contractuels</i> :.....	19
3.1.3 <i>Travailleurs communautaires</i> :	Error! Bookmark not defined.
3.2 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE	19
IV EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL	21
4.1 LES COMPOSANTES DES PROJETS REDISSE ET COVID	21
4.2 PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE DU REDISSE IV ET DU COVID 19	22
4.2.1 <i>Risques d'accidents de la route</i>	22
4.2.2 <i>Risques d'atteintes morales et physiques</i>	22
4.2.3 <i>Risques psycho-sociaux</i>	22
4.2.4 <i>Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran</i>	23
4.2.5 <i>Risques de survenue d'Exploitation et Abus Sexuel, ainsi que de Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et/ou de violence contre les enfants</i>	23
4.2.6 <i>Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet</i>	23
4.2.7 <i>Risques d'exposition des travailleurs aux produits chimiques et/ou contamination par des déchets biomédicaux</i>	23
4.2.8 <i>Risque lié à la main d'œuvre du COVID-19</i>	23
V APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TCHAD : TERMES ET CONDITIONS	37
5.1 CONDITIONS GENERALES.....	37
5.1.1 <i>Nature de l'employeur</i>	37
5.1.2 <i>Salaires et retenues sur salaire</i>	38
5.1.3 <i>Temps de travail</i>	38
5.1.4 <i>Congés</i>	39
5.1.5 <i>Liberté d'association</i>	39
5.1.6 <i>Le travail forcé</i>	39
5.1.7. <i>Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes</i>	40
5.1.8. <i>Concernant les personnes à mobilité réduite</i>	40
5.1.9. <i>Du Contrat de travail</i>	40
5.1.10 <i>EAS /HS en milieu de travail</i>	41
5.2 DIRECTIVES DE LA BANQUE	41
VI BREF APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	43
VII PERSONNEL RESPONSABLE	45
VIII AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	47
8.1 AGE DE L'EMPLOI.....	47

8.2 TRAVAIL FORCE	47
IX MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES	49
9.1 L'ACCES A L'INFORMATION CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DU MGP	49
9.2 LA RECEPTION, LA CATEGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES	49
9.2.1 Réception des plaintes	49
9.2.2 Catégorisation des plaintes	50
9.2.3 Enregistrement des plaintes	50
9.3 L'EVALUATION DE L'ELIGIBILITE DES PLAINTES AU MGP	50
9.4 L'ACCUSEE DE RECEPTION AUX PLAIGNANTS	50
9.5 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DETERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES	51
9.6 LE RETOUR D'INFORMATION AUX PLAIGNANTS	51
9.7 LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES MESURES CONVENUES AVEC LES PLAIGNANTS	51
9.8 LE RECOURS EN CAS DE NON RESOLUTION DES PLAINTES.....	51
9.9 LA CLOTURE ET L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS DES PLAINTES	51
X GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES	53
XI EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	55
CONCLUSION	57
ANNEXES.....	58
ANNEXE 1 : CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS	59
ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE	64
ANNEXE 3: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE	68
ANNEXE 4 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL	73
ANNEXE 5 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)	77
ANNEXE 6 : BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO	85
ANNEXE 7 : MODELE DE PROCEDURE DE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE	86
LISTE DES TABLEAUX	
TABLEAU 1 : EFFECTIF PREVISIONNEL DES COMPETENCES A RECRUTER AU BENEFICE DE L'UEP	19
TABLEAU 2 : RISQUES SANITAIRES, SECURITAIRES ET ENVIRONNEMENTAUX ENCOURUS PAR LES PERSONNELS MOBILISES DANS LE CADRE DU PROJET DE RIPOSTE D'URGENCE A LA COVID-19	25

Sigles et abréviations

AT	Accident de Travail
BM	Banque mondiale
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnementales et Sociales
CGP	Comité de Gestion de Plaintes
CNSS	Caisse Nationale de sécurité Sociale
CTE	Centre de traitements des épidémies
DHP/ES	Direction de l'Hygiène Publique et Education pour la Santé
DMP	Direction de Marché Publique
COVID 19	Maladie à virus Corona
EAS	Exploitation et abus sexuelle
EPI	Equipement de protection individuelle
FAO	Food and Agriculture Organisation
HS	Harcèlement sexuel
IDA	L'Association Internationale de Développement
ISF	Impôt de Solidarité sur la Fortune
JMP	Programme Conjoint de Surveillance
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MST	Maladie Sexuellement Transmissible
MSP	Ministère de la Santé Publique
NES	Norme Environnementale et Sociale
ONPPC	Office National de Produits Pharmaceutique et Chimique
OSC	Organisation de la Société Civile
OIE	Organisation Mondiale de la Santé Animale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Sante
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAP	Personne affectée par le Projet
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PM	Passation des Marchés
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
REDISSE	Renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale
S&E	Suivi évaluation
SSE	Spécialiste en sauvegarde environnement
SSS	Spécialiste en Sauvegarde social
SST	Sécurité Santé au Travail
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UEP	Unité d'Exécution du Projet

VBG	Violence basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
SIDA	Syndrome d'immunodéficience acquise
TDR	Termes de Référence

DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion. Des exemples incluent : Un travailleur du projet reste à la cantine après le dîner et agresse sexuellement une employée de cuisine ; Un travailleur du projet touche les seins d'un agent administratif et lui fait savoir que la suite est à venir ; Le responsable d'une société de sous-traitance demande à une collègue de se joindre à lui pour un dîner d'affaires avec l'entrepreneur principal. Après le dîner, il demande à celle-ci de divertir « le patron » dans sa chambre en signe de remerciement pour le contrat et pour son travail.

Autres parties concernées : L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2*).

Bénéficiaires : les bénéficiaires d'un projet sont les personnes qui tireront directement profit des activités mises en œuvre dans le cadre du projet. Il s'agit des personnes directement ciblées par les interventions du projet.

Consentement : Selon l'UNFPA (*Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence*), le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).

Contrat de travail : le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire. (Article 48 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad).

Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu (article 57 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad).

Employeur : est considérée comme employeur (article 4 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad) toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant rémunération.

Employé des fournisseurs principaux : Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d’approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu’il effectue, ses conditions de travail et son traitement (*CES, Banque mondiale*).

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d’un état de vulnérabilité, d’un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d’en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Des exemples incluent : Un membre de la communauté obtient une promesse d’emploi dans le projet en échange de rapports sexuels ; Un travailleur du projet chargé de raccorder des foyers au réseau d’adduction d’eau demande une faveur sexuelle en échange du raccordement ; Un travailleur du projet refuse à une femme de passer par le chantier à moins qu’elle lui offre des faveurs sexuelles

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu’il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d’emploi ou crée au lieu de travail un climat d’intimidation, d’hostilité ou de vexation. Des exemples incluent : Un travailleur du projet envoie des messages texte sexuellement explicites à une collègue ; Un travailleur du projet laisse une photo offensive et sexuellement explicite sur le bureau d’un ou d’une collègue ; Un travailleur du projet demande à tous les employés de sexe féminin de le saluer tous les jours avant le travail en l’embrassant sur la joue.

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 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d’orientation 26.1*).

NES 2 entend par « travailleur du projet » :

- a) Toute personne employée directement par l’Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs);
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels);
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l’Emprunteur (employés des fournisseurs principaux); et
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Travailleur : selon l’article 3 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s’est engagée à mettre son activité

professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4.

Travailleur direct : Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, Banque mondiale*).

Travail forcé : le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire selon l'article 5 du code de travail, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- e) les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

Parties touchées par le Projet : L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1*).

Victime/Survivant(e) : Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en

raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Violences basées sur le genre (VBG) : « La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. » (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

Violence contre les enfants : Violences contre les enfants : La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant. (*Organisation Mondiale de la Santé, 2018*).

I CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

1.1 CONTEXTE, JUSTIFICATION

Situé au cœur de l'Afrique centrale et enclavé, le Tchad est classé parmi les pays les plus vastes du continent africain. Avec une superficie de 1.284.000 km² il partage ses frontières au Nord avec la Libye, à l'Est avec le Soudan, au Sud avec la République Centrafricaine et à l'Ouest avec le Cameroun, le Nigeria et le Niger.

L'épidémie de maladie à virus Ebola (MVE) qui a sévi en Afrique de l'Ouest en 2014-2015, les multiples flambées en 2016-2019¹ et l'actuelle flambée d'Ebola au Nord-Kivu, en République démocratique du Congo (RDC) mettent en lumière tant la menace de maladies à tendance épidémique dans la région Afrique et que l'importance de mettre en place de systèmes solides de surveillance et de riposte en cas de maladie ainsi qu'une collaboration inter pays afin de réduire les coûts économiques et les pertes en vies humaines lors des épidémies. Le gouvernement congolais/tchadien/centrafricain prépare un projet de renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale (REDISSE IV) P167817. Le REDISSE est multisectoriel et vise à renforcer les capacités nationales et régionales de lutte contre les menaces de maladies au niveau de l'interface homme-animal-environnement, source de la plupart des nouveaux agents pathogènes à tendance épidémique connus.

Le programme REDISSE a été conçu comme une Série de projets interdépendants (SdP-I) afin de lui permettre d'élargir sa zone d'intervention en fonction des besoins et de la demande. Il avait été conçu à l'origine pour appuyer les pays d'Afrique de l'Ouest à prévenir, détecter et faire face aux menaces de maladies aussi bien au niveau de chacun d'entre eux que par le biais d'une collaboration régionale et d'une action collective.

Le Gouvernement de la République du Tchad avec le soutien financier et technique de l'Association Internationale de Développement (IDA), envisage de mettre en œuvre le projet de renforcement des systèmes régionaux de surveillance des maladies en Afrique centrale (REDISSE IV) et du COVID 19 dans l'optique de pallier au risque élevé d'épidémies liées aux maladies infectieuses, y compris celles d'origine animale dont les effets peuvent être dévastateurs pour la fragile situation sociale et économique des populations en général et des populations autochtones en particulier sous la direction du Ministère de la Santé Publique (MSP), en collaboration avec le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD) et le Ministère de l'Agriculture et Développement rural (MADR), Ministère de l'élevage et de la Santé Animale (MESA).

Une épidémie de coronavirus (COVID-19) causée par le nouveau coronavirus 2019 (SARS-CoV-2) s'est propagée rapidement dans le monde depuis décembre 2019, après le diagnostic des premiers cas à Wuhan, province du Hubei, Chine. Depuis début mars 2020, le nombre de cas hors de Chine a été multiplié par treize et le nombre de pays touchés a triplé. Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré une pandémie mondiale alors que le coronavirus se propage rapidement à travers le monde. La Figure 1 offre des informations

¹ D'importantes flambées de la fièvre de Lassa, de la fièvre de la vallée du Rift, de la fièvre jaune, de la dengue hémorragique, la maladie virale de Marburg (MVD), la méningite, la variole simienne, le choléra et la peste ont eu lieu en Afrique entre 2016 et 2019.

sur la propagation mondiale du COVID-19. Au 13 mars 2020, l'épidémie avait entraîné environ 145 369 cas et 5 429 décès dans 139 pays.

La Banque mondiale, à travers le Projet COVID 19, soutient la mise en œuvre du Plan de Contingence pour la Préparation et la Riposte à l'Épidémie de la Maladie à Coronavirus COVID-19 du Gouvernement. Le projet a l'objectif de prévenir, détecter et riposter à la menace posée par le COVID-19 et renforcer le système national de préparation en matière de santé publique au Tchad.

1.2 OBJECTIF ET COMPOSANTE DU PROJET

1.2.1. Objectif du Redisse IV

Le projet a pour Objectif de Développement (OD) de : (i) de renforcer les capacités intersectorielles nationales et régionales de surveillance collaborative des maladies et de préparation aux épidémies dans la région de la Communauté Économique des États d'Afrique Centrale (CEEAC) ; et de (ii) de fournir une réponse immédiate et efficace en cas de crise ou d'urgence admissible.

Pour atteindre cet objectif, REDISSE IV sera mise en œuvre à travers quatre (4) composantes qui sont :

1.2.2 Les composantes du projet REDISSE IV

Le projet sera exécuté à travers quatre (4) composantes :

Composante 1 : Surveillance et renforcement des capacités de laboratoire pour détecter rapidement les épidémies

La détection précoce des foyers de maladie sera améliorée grâce à la planification et à la mise en œuvre de systèmes coordonnés de surveillance, de laboratoire, d'information et de notification dans les secteurs humain et animal.

Cette composante se concentrera sur les niveaux régional, national et sous-régional afin d'établir et de développer des systèmes à la fois sensibles et de grande qualité, pouvant être mis en œuvre et gérés de manière durable par les autorités nationales et régionales.

Il financera également le signalement opportun des urgences relatives à la santé publique humaine et à la santé des animaux, conformément au RSI (2005) et au Code sanitaire pour les animaux terrestres de l'OIE.

Dans l'ensemble, cette composante renforcera les systèmes nationaux de surveillance et de notification et leur interopérabilité aux différents niveaux des systèmes de santé.

Les quatre sous-composantes de cette activité comprendront l'établissement des éléments suivants : (i) Système de surveillance au niveau national et local, (ii) systèmes d'information sanitaire et de notification en matière de santé, (iii) capacité de diagnostic en laboratoire et (iv) systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Composante 2 : Capacité de planification et de gestion des urgences pour réagir rapidement aux épidémies

Une planification, des tests et un financement proactif des systèmes de gestion des urgences sont essentiels au lancement d'une intervention rapide en cas d'épidémie.

Cette composante portera sur les éléments techniques, personnels, juridiques, d'infrastructure et communautaires nécessaires à la mise en place d'un système efficace de gestion des incidents

Il soutiendra ensuite l'activation du système pour faire face aux épidémies, notamment en prévoyant un financement d'urgence si nécessaire.

Cette composante renforcera la base scientifique pour améliorer la riposte aux épidémies, y compris la mise au point de vaccins et de traitements, en renforçant les capacités nationales et régionales de recherche et d'évaluation.

Les cinq sous-composantes de cette activité comprendront les tâches suivantes : (i) systèmes de gestion des fusions, y compris planification, exigences légales, en matière d'installations et de communication, (ii) contre-mesures médicales, (iii) interventions non pharmaceutiques, (iv) recherche et évaluation, et (v) intervention en cas d'urgence.

Composante 3 : Développement des personnels de santé publique

Le personnel de santé publique est l'un des piliers d'une région ou d'un pays donné pour détecter efficacement les menaces de maladies et y faire face.

Cependant, la plupart des systèmes de ressources humaines ne prévoient pas de cadre de santé multidisciplinaire comprenant des épidémiologistes, des gestionnaires de données, des techniciens de laboratoire, des spécialistes de la gestion des urgences et de la communication des risques, ainsi que des responsables de la santé publique.

Cette composante mettra l'accent sur les activités qui soutiennent le recrutement, la formation et le maintien en poste de personnel qualifié pour les fonctions de santé publique de routine et d'urgence.

Elle abordera également la coordination avec les personnels de santé du secteur privé.

Les trois sous-composantes de cette activité comprendront les éléments suivants : (i) la dotation en personnel de santé publique, (ii) la formation, (iii) la réglementation.

Composante 4 : Renforcement des capacités institutionnelles, gestion de projet, coordination et plaidoyer

Cette composante porte sur tous les aspects liés à la gestion de projet.

Il comprend les aspects fiduciaires (gestion financière et passation des marchés), le suivi et l'évaluation, la création et la gestion de connaissances, la communication et la gestion (renforcement des capacités, suivi et évaluation) des mesures d'atténuation des sauvegardes sociales et environnementales.

Il prévoit également un soutien institutionnel transversal essentiel, répondant aux besoins de formation et de renforcement des capacités identifiés dans les cinq pays, en plus des activités de renforcement des capacités techniques spécifiques entreprises dans le cadre des quatre composantes techniques (y compris un appui à la gestion de la recherche opérationnelle).

Elle soutiendra l'évaluation externe systématique des capacités critiques des systèmes nationaux en matière de santé animale et humaine, à l'aide d'outils de référence (tels que PVS et JEE de l'OIE) pour identifier les faiblesses et suivre les progrès.

Cette composante s'appuiera sur et complétera d'autres projets et initiatives tels que le projet de surveillance régionale des maladies en Afrique de l'Ouest (WARDS) et les programmes REDISSE 1, 2 et 3 mis en œuvre dans les pays de la CEDEAO.

Les deux sous-composantes sont : (i) la coordination du projet, la gestion fiduciaire, le suivi et l'évaluation, la génération de données et la gestion des connaissances ;

1.2.3 Objectif du Projet COVID 19 et du FA COVID 19

Les objectifs du projet sont alignés sur la chaîne de résultats du Programme stratégique de préparation et de réponse (SPRP) de COVID-19. La déclaration de l'objectif de Développement du projet est de : Prévenir, détecter et répondre à la menace posée par COVID-19 et renforcer les systèmes nationaux de préparation à la santé publique au Tchad.

Le projet comporte trois composantes : (1) Préparation et réponse à l'urgence COVID-19 ; (2) Engagement communautaire et communication pour le changement social et comportemental ; et (3) Gestion de la mise en œuvre, suivi et évaluation, et coordination.

1.2.3 Composantes du projet COVID 19

Composante 1. Préparation et réponse à l'urgence COVID-19

Cette composante soutiendra la capacité du pays à promouvoir une préparation et une réponse intégrées au COVID-19 par le biais de mesures de prévention améliorées, de capacités de laboratoire et de surveillance, de détection des cas et de recherche des contacts, de gestion des cas et de traitement. En outre, cette composante soutiendra les efforts coordonnés qui permettront au pays de mobiliser une capacité de réponse d'urgence grâce à des agents de santé de première ligne formés, motivés et bien équipés. La composante financera également des dispositions pour les activités de réponse d'urgence ciblant les populations migrantes et déplacées dans des contextes fragiles, de conflit ou d'urgence humanitaire aggravés par la COVID-19. Cette composante comporte quatre sous-composantes :

Sous-composante 1.1. Planification de la prévention et de la préparation au COVID-19

Cette sous-composante financera : (i) l'Assistant Technique pour renforcer les capacités du gouvernement en matière de planification de la préparation, y compris l'AT pour renforcer les mécanismes fiduciaires dans le cadre du Fonds spécial COVID-19 ; (ii) l'achat de tous les produits, consommables et équipements de prévention et de contrôle de l'infection, y compris les masques, gants, blouses, fournitures de nettoyage, autoclaves, etc. ainsi que le renforcement des systèmes de gestion et d'élimination des déchets médicaux ; et (iii) la fourniture de matériel de prévention pour les réfugiés et les populations déplacées.

Sous-composante 1.2. Améliorer la détection, la confirmation, la recherche des contacts, l'enregistrement et la déclaration des cas

Cette sous-composante financera les activités suivantes : (i) les activités de surveillance de la maladie, y compris la détection précoce, l'investigation, la recherche active des contacts,

l'évaluation des risques, la collecte et l'utilisation des données et des informations en temps voulu ; (ii) le renforcement des ressources humaines par la mobilisation de personnel de santé supplémentaire ; (iii) l'achat d'ambulances pour l'équipe d'intervention rapide ; (iv) la création et/ou la mise à niveau de la capacité des laboratoires, y compris l'achat d'équipements, la collecte et le transport des échantillons, ainsi que la formation du personnel ; (v) l'achat de tests de laboratoire et de consommables connexes pour le laboratoire national ; (vi) l'organisation de dépistages à tous les points d'entrée dans le pays ; (vii) le soutien au renforcement des systèmes d'information sur la gestion de la santé pour faciliter l'enregistrement et le partage en temps réel des informations ; (viii) les besoins en matériel et en logiciels tels que la connexion à Internet et la communication téléphonique des établissements de santé aux niveaux opérationnel, régional et central.

Sous-composante 1.3. Améliorer la prise en charge des patients atteints de COVID-19

Cette sous-composante renforcera la capacité du Tchad à fournir un traitement de soutien de qualité aux patients atteints du COVID-19. Elle financera la mise en place d'unités et de lits spécialisés et de soins intensifs (ICU) dans des établissements de soins primaires et des hôpitaux sélectionnés. En outre, cette sous-composante financera l'élaboration et la validation de directives de traitement et la formation clinique du personnel de santé.

Sous-composante 1.4. Nourriture et fournitures de base pour les ménages et les patients

Cette composante vise à remédier à l'impact économique négatif important sur les ménages touchés par le COVID-19. En utilisant les services de la société civile et des ONG, elle fournira un soutien d'urgence qui comprendra des fournitures d'hygiène de base/des articles de toilette tels que du savon et une serviette, aux ménages en quarantaine et à ceux des personnes en isolement (c'est-à-dire les cas suspects qui sont surveillés/isolés dans les établissements de santé), et aux centres de traitement, y compris de la nourriture et des fournitures de base. Ce projet.

Sous-composante 1.5. Planification, achat et distribution de vaccins COVID-19

Soutien au gouvernement du Tchad pour acheter des vaccins COVID-19 et assurer un accès accru/équitable aux vaccins achetés via le mécanisme choisi par le pays (par exemple, COVAX, autre) et conformément aux critères adoptés dans le cadre du financement additionnel (FA).

Composante 2. Engagement communautaire et communication pour le changement social et comportemental :

Cette composante soutiendra le développement et la mise à l'essai de messages et de matériel de communication pour le changement social et comportemental afin de sensibiliser, de faire connaître et de faire comprendre à la population générale le risque et l'impact potentiel de la pandémie et de promouvoir les mesures de prévention, notamment le lavage des mains, l'hygiène et la distanciation sociale. Des messages ciblés seront élaborés pour les groupes vulnérables, notamment les réfugiés vivant dans des camps de réfugiés et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, car la distanciation sociale et les autres mesures de prévention devront être adaptées aux différentes réalités des réfugiés vivant dans des camps de réfugiés et des personnes en déplacement. Des partenariats avec des organisations ayant une expérience de la lutte contre ces vulnérabilités au Tchad seront explorés.

Composante 3. Gestion de la mise en œuvre, suivi et évaluation et coordination

Cette composante financera les coûts opérationnels de l'unité d'exécution du projet (UEP). Ceux-ci comprennent l'équipement, le personnel supplémentaire et d'autres dépenses opérationnelles nécessaires à la mise en œuvre du projet. Cette composante financera également les activités de coordination. Celles-ci comprennent les réunions des comités de coordination technique, les réunions de coordination à différents niveaux du système de santé et les coûts de fonctionnement du centre d'opérations d'urgence. Cette composante financera principalement la production de produits SBC et de médias de masse ainsi que l'achat de temps d'antenne des médias de masse. Ces matériels seront traduits en français, en arabe et dans les langues locales. Des activités de communication de plaidoyer et de mobilisation communautaire par le biais d'organisations de la société civile, y compris les chefs religieux et tribaux, les agents de santé communautaires et les organisations communautaires seront également soutenues, en particulier dans les zones rurales.

II OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Tchad et aux exigences de la NES 2 de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, ainsi qu'à la Note des Bonnes Pratiques pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil pour les composantes comprenant la construction et la réhabilitation ainsi que la recommandation de la Banque mondiale au secteur de la santé pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles et EAS/HS dans les projets COVID² De façon spécifique, il permet de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants³.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Compte tenu de son élaboration en début de projet, le Plan de Gestion de la Main d'œuvre est susceptible de révision pour prendre en compte les nouveaux besoins qui viendront à se poser au cours de l'exécution du projet.

Les procédures de gestion de la main d'œuvre du REDISSE IV/ COVID 19/FA COVID-19 s'articulent autour des points suivants :

- Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre sur les zones ciblées par le projet ;
- Évaluation des principaux potentiels risques liés au travail ;
- Bref aperçu de la législation du travail : termes et conditions ;
- Bref aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- Personnel responsable ;
- Politiques et procédures ;
- Âge de l'emploi ;

²<https://worldbankgroup.sharepoint.com/mcas.ms/sites/gsg/HealthySocieties/Documents/COVID-19/Technical%20Note%20on%20addressing%20SEAH%20in%20HNP%20COVID%20response%20operations.pdf>

³ Les paragraphes 17 à 19 précisent les circonstances dans lesquelles un enfant peut être employé ou engagé sur un projet .

- Termes et conditions ;
- Mécanisme de gestion des griefs ;
- Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- Travailleurs communautaires ; et
- Employés des fournisseurs principaux

III 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 REDISSE IV/COVID 19 et FA COVID 19 utiliseront directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Selon l'esprit de la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » :

- Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
- Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Dans le cadre de la mise en œuvre du REDISSE IV/COVID 19 et FA COVID 19, peut être employée, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « 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. Il s'agit des :

- Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au TCHAD) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes centrafricaines.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du REDISSE IV/COVID 19 et FA COVID 19 seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

Tout personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs y compris les personnelles travaillant avec l'unité d'exécution du projet) devra signer une Code de Conduit qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de VBG/EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect devront être mises en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet. La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur

les risques de EAS/HS associés au projet, ainsi que sur les standards de conduite du projet, les MGP, les services de prise en charge disponibles etc. contribueront à minimiser ces risques.

3.1 CARACTERISTIQUES ET TYPE DE TRAVAILLEURS DU PROJET

Le REDISSE IV et le COVID 19 (y-compris le FA COVID 19) feront recours à des emplois directs. Le profil des travailleurs correspondant au dispositif national de riposte à la COVID-19, combiné à celui que requiert la NES 2 « Emploi et conditions de travail » de la Banque mondiale laissent apparaître les caractéristiques suivantes ».

3.1.1 Les travailleurs directs

3.1.1.1 Les travailleurs de l'UEP

Ce sont des personnes physiques employées au sein de l'Unité d'exécution du Projet (UEP) REDISSE IV et du COVID 19 / FA COVID 19 sous la direction d'un Coordinateur de projet et dont la composition comprend, entre autres : un directeur administratif financier, un spécialiste en passation de marché, un comptable principal, un auditeur interne, un spécialiste en communication, un spécialiste en suivi et évaluation, ainsi que le personnel supplémentaire suivant, ayant chacun des termes de référence, des qualifications et une expérience à la satisfaction de l'Association, (i) un coordinateur technique assistant ; (ii) un expert en santé publique ou en éducation ; (iii) un expert en questions sociales et genre ; (iv) un expert en environnement ; (v) un assistant en passation de marché ; et (vi) un comptable. Outre les travailleurs de l'UEP il y a les travailleurs de la fonction publique notamment les agents des ministères (santé, élevage) qui interviennent de la mise en œuvre du projet. Compte tenu du niveau de risque sur les EAS/HS l'UEP recrutera un spécialiste en VGB pour appuyer le projet dans la mise en œuvre du Plan d'action d'EAS/HS. Ce spécialiste travaillera sous la coordination du spécialiste social du projet.

La mise en œuvre se fera par l'intermédiaire de l'unité d'exécution du projet du Ministère de la Santé Publique et de la Solidarité Nationale avec l'appui du Secrétariat Général de la Communauté économique des Etats de l'Afrique Centrale (CEEAC). Compte tenu de la nature multisectorielle des activités proposées, l'UEP bénéficiera au besoin de renforcement supplémentaire, ce qui permettra un partage des ressources et une gestion plus efficace, plus efficiente et plus rapide de la mise en œuvre du projet. Un Comité national de pilotage, appuyé par un Comité technique, sera mis en place pour superviser la planification et le suivi annuels du projet. Le Comité technique sera composé de représentants des départements concernés des Ministères impliqués dans le projet. L'UEP coordonnera la mise en œuvre des différentes composantes du projet par les ministères sectoriels et les ONG et seront responsables du suivi de l'utilisation des fonds par les autres ministères et partenaires d'exécution.

3.1.1.2 Travailleurs du secteur de l'élevage :

Les travailleurs du secteur de l'élevage peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires.

3.1.1.3 Travailleur du secteur de la santé:

Les travailleurs de la santé peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires. Les travailleurs de la santé peuvent mener une série d'activités, par exemple, évaluer, trier et traiter les patients et les travailleurs REDISSE IV/ COVID 19/ FA COVID 19 ; établir des procédures de notification de santé publique des cas suspects et confirmés ; fournir ou renforcer la prévention et le contrôle précis des infections et l'information de santé publique, y compris pour les travailleurs concernés.

3.1.1.4 Travailleurs de la gestion des déchets

Les travailleurs de la gestion des déchets peuvent également être engagés dans le projet, très probablement en tant qu'entrepreneurs ou sous-traitants.

3.1.2 Travailleurs contractuels :

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du programme, par des entreprises qui ont un contrat avec le programme) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. A ce stade du programme, le nombre indicatif n'est pas encore défini.

~~Pas nécessaire de mentionner s'ils ne seraient pas employés par le projet~~

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du programme 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. Des procédures seront mises en place pour veiller au fait que le recrutement soit mené sur base des mérites et en minimisant toute opportunité d'exploitation, y compris sexuelle.

3.2 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UEP

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période	LIEU
Coordonnateur/trice	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Avant le démarrage du projet	N'Djaména
Specialiste Administratif et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Avant le démarrage du projet	N'Djaména

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période	LIEU
Specialiste en PM	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Avant le démarrage du projet	N'Djaména
Comptable principal	1	Forte expérience en comptabilité des projets	Avant le démarrage du projet	N'Djaména
Auditeur interne	1	Connaissances en en audit Plan de renforcement des capacités	Avant le démarrage du projet	N'Djaména
Spécialiste en communication	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Avant le démarrage du projet	N'Djaména
Specialiste en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Avant le démarrage du projet	N'Djaména
Corodonnateur Technique assistant agent de liaison	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets et des PTF	3 mois après le démarrage du projet	N'Djaména
Specialiste principal en santé publique ou en éducation	1	Connaissance avérée den santé publique et en éducation pour la santé	3 mois après le démarrage du projet	N'Djaména
Spécialiste en Environnement	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	3 mois après le démarrage du projet	N'Djaména
Spécialiste Social et VBG	1	Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	3 mois après le démarrage du projet	N'Djaména
Assistant en passation des marché	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	3 mois après le démarrage du projet	N'Djaména
Comptable	1	Forte expérience en comptabilité des projets	3 mois après le démarrage du projet	N'Djaména

Source : Mission d'élaboration du PGMO et document de conception du projet

IV EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

Cette section décrit les risques potentiels et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet.

4.1 LES COMPOSANTES DES PROJETS REDISSE

Quatre composantes composent les projets REDISSE qui sont structurées ci-après :

est structuré en quatre composantes déclinées comme suit :

- **Composante 1 Renforcement de Surveillance et des capacités des laboratoires pour détecter rapidement les épidémies**

Cette composante est structurée en quatre sous composante comme suit :

Système de surveillance au niveau national et local

Systèmes d'information Sanitaires

Diagnostic de laboratoire

Gestion de la chaîne logistique

- **Composante 2 : Renforcement Des Capacités De Planification Et De Gestion Des Urgences Pour Réagir Rapidement Aux Epidémies**

Elle comprend les sous composantes ci-après :

Systèmes de gestion des urgences

Contre-mesures médicales

Interventions non pharmaceutiques

Recherche et évaluation

Intervention en cas d'urgence éventuelle

- **Composante 3 : Développement des effectifs En Santé Publique**

Avec trois sous composantes qui sont : *Dotation en personnel de santé publique, l'amélioration de la formation, la motivation et la rétention du personnel de santé*

- **Composante 4 : Renforcement des capacités institutionnelles, gestion de projet, coordination et plaidoyer**

Coordination des projets, gestion fiduciaire, suivi et l'évaluation, la production de données et la gestion des connaissances

Appui institutionnel, renforcement de capacités, plaidoyer et communication au niveau national/régional

4.2 PRINCIPAUX RISQUES LIÉS A LA MAIN D'ŒUVRE DU COVID 19 / FA COVID 19

Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet COVID 19 / FA COVID 19 sont les suivants :

4.2.1 Risques d'accidents de la route

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

4.2.2 Risques d'atteintes morales et physiques

En raison de la situation sécuritaire actuelle au Tchad (actes de grand banditisme armé et menace), les travailleurs du projet sont exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des fils de la localité dans la mise en œuvre des activités dans les zones à haut risque sécuritaire pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte morale et physiques.

4.2.3 Risques psycho-sociaux

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

4.2.4 Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran

Certaines conditions mauvaises de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

4.2.5 Risques de survenue d'Exploitation et Abus Sexuel, ainsi que de Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et/ou de violence contre les enfants

Des violences basées sur le genre, en particulier d'EAS/HS peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre du projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

De même, certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite.

4.2.6 Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes des zones du projet par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales s'avère nécessaire.

4.2.7 Risques d'exposition des travailleurs aux produits chimiques et/ou contamination par des déchets biomédicaux

Lors de la construction et /ou réhabilitation des laboratoires les travailleurs courent le risque d'être exposés aux produits chimiques dans les laboratoires et /ou contaminés par des déchets biomédicaux.

4.2.8 Risque lié à la main d'œuvre du COVID 19 / FA COVID 19

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Les risques se présentent comme suit :

Dans le contexte de la COVID-19, les risques liés au travail comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs. Pour ce projet, les risques identifiés sont :

- Risque de contamination au COVID- 19, par contacts avec les personnels soignants, malades et lors des rassemblements ;
- Risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement ;
- Risque d'infection nosocomiale : le risque le plus redouté dans le cadre de ce projet COVID-19 est la contamination du personnel et de leurs familles dans le cadre de

l'exercice de leur fonction ou non ;

- Risque de Pression psychologique forte : stress (marge de décision courte) et surmenage physique ;
- Risque de Fatigue qui conduit à des TMS (troubles musculo-squelettiques) ;
- Risque de Intoxications par les produits chimiques ;
- Risque d'Allergie, irritation des voies aériennes supérieures ;
- Risque de blessures consécutives agression et par des opposants aux désinfections domiciliaires ;
- Risque de Contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des déchets infectieux ;
- Risque de trop grande proximité sans le respect des mesures barrières
- Risque de contamination du personnel des autres zones : maladie, Décès :
- Possibilité de contact avec personne malade, ou porteur saint lors de funérailles ou dans les centres de confinement ;
- Risque de Contamination par insuffisance d'EPI adaptés ;
- Risque de contamination avec porteurs sains ou malades dans les transports ou lors des contrôles de sécurité :
- Déplacements non sécurisés dans les transports publics ;
- Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel de prise en charge des malades de la COVID, notamment les risques divers de blessures et d'accidents dus à la manipulation des objets tranchants ou piquants ;
- Les risques d'EAS/HS ; suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphères sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et / ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence à l'égard des femmes et des enfants.
- Le travail des enfants (en particulier chez les fournisseurs de services). Mais, les jeunes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants » ;

Tableau 2 : Risques sanitaires, sécuritaires et environnementaux encourus par les personnels mobilisés dans le cadre du projet de Riposte d'urgence à la COVID 19 / FA COVID 19

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
Ministère de la Santé Publique/comité de Coordination nationale	Risque lié au mauvais état du réseau routier national Accidents corporels Surmenage physique et somnolence de chauffeurs Sur exploitation du matériel roulant	Pression psychologique forte : stress (marge de décision courte) et surmenage physique Contamination et maladie, suite contacts avec personnel soignants, malades et rassemblement (points de presse) : infections des voies respiratoires supérieures Agression et blessures par des manifestants	Risques liés aux déchets de soins Prolifération de déchets plastiques Pollution de l'ambiance des salles de travail	Sécurité Entretien et suivi technique des véhicules Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses Privilégier déplacement en unités organiques constituées Sensibilisation des chauffeurs Santé Aménager de périodes de relaxation Délégation et partage des tâches Adopter si possible le télé travail Prise de température Distanciation sociale Lavage des mains, ou désinfection avec gel hydro-alcoolique Systématiser le port de masques homologués Organisation du travail Renforcement en moyens humains pour soulager le personnel Dépoussiérage et Désinfection (avec lingette désinfectante) des micros avant et après points de presses quotidiens Privilégier la sensibilisation Trouver des mesures d'accompagnement

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
				<p>S'entourer d'une bonne protection rapprochée</p> <p>Environnement</p> <p>Instaurer le tri sélectif des déchets</p> <p>Signer un protocole avec une entreprise agréée pour l'enlèvement l'évacuation des déchets solides</p>
Commissions surveillance et riposte	<p>Risque lié au mauvais état du réseau routier national</p> <p>Accidents corporels</p> <p>Surmenage physique et somnolence de chauffeurs</p> <p>Sur exploitation du matériel roulant</p>	<p>Pression psychologique forte : stress (marge de décision courte) et surmenage physique</p> <p>Contamination et maladie, suite contacts avec personnel soignants, malades et réunions communautaires (points de presse : infections des voies respiratoires supérieures</p> <p>Agression et blessures par des manifestants</p>	<p>Risques liés aux déchets de soins</p> <p>Prolifération de déchets plastiques</p> <p>Pollution de l'ambiance des salles de travail</p> <p>Utilisation massive de gel hydro-alcoolique</p>	<p>Sécurité</p> <p>Entretien et suivi technique des véhicules</p> <p>Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses</p> <p>Privilégier déplacement en unités organiques constituées</p> <p>Sensibilisation des chauffeurs</p> <p>Santé</p> <p>Aménager des périodes de relaxation</p> <p>Délégation et partage des tâches</p> <p>Adopter si possible le télé travail</p> <p>Prise de température</p> <p>Distanciation sociale</p> <p>Lavage des mains, ou désinfection avec gel hydro-alcoolique</p> <p>Systematiser le port de masques homologués</p> <p>Organisation du travail</p> <p>Renforcement en moyens humains pour soulager le personnel</p>

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
				<p>Dépoussiérage et Désinfection (avec lingette désinfectante) des micros avant et après points de presses quotidiens</p> <p>Privilégier la sensibilisation</p> <p>Trouver des mesures d'accompagnement</p> <p>S'entourer d'une bonne protection rapprochée</p> <p>Environnement</p> <p>Instaurer le tri sélectif des déchets</p> <p>Signer un protocole avec une entreprise agréée pour l'enlèvement l'évacuation des déchets solides</p> <p>Informé et sensibiliser les modes de désinfection optimale et les effets secondaires (diminution du sperme, fausses couches, etc.) redoutés</p>
Commission en charge d'hygiène	<p>Risque lié au mauvais état du réseau routier national</p> <p>Accidents corporels</p> <p>Surmenage physique et somnolence de chauffeurs</p> <p>Sur exploitation du matériel roulant</p>	<p>Pression psychologique forte : stress (marge de décision courte) et surmenage physique</p> <p>Fatigue qui conduit à des TMS (troubles musculo-squelettiques)</p> <p>Intoxications par les produits chimiques</p> <p>Allergie, irritation des voies aériennes supérieures</p> <p>blessures consécutives</p> <p>agression et par des</p>	<p>Risques liés aux déchets de soins</p> <p>Prolifération de déchets plastiques</p> <p>Pollution par les déchets d'emballage des produits de désinfection</p>	<p>Sécurité</p> <p>Entretien et suivi technique des véhicules</p> <p>Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses</p> <p>Privilégier déplacement en unités organiques constituées</p> <p>Sensibilisation des chauffeurs</p> <p>Santé</p> <p>Aménager de périodes de récupération du personnel d'intervention</p> <p>Délégation et partage des tâches</p> <p>Adopter si possible le télé travail</p> <p>Prise de température</p>

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
		opposants aux désinfections domiciliaires		<p>Distanciation sociale</p> <p>Lavage des mains, ou désinfection avec gel hydro-alcoolique</p> <p>Systématiser le port de masques homologués</p> <p>Organisation du travail</p> <p>Renforcement en moyens humains pour soulager le personnel</p> <p>Dépoussiérage et Désinfection (avec lingette désinfectante) des micros avant et après points de presses quotidiens</p> <p>Privilégier la sensibilisation</p> <p>Trouver des mesures d'accompagnement</p> <p>Affirmer son pouvoir de police de l'hygiène</p> <p>Environnement</p> <p>Instaurer le tri sélectif des déchets</p> <p>Signer un protocole avec une entreprise agréée pour l'enlèvement l'évacuation des déchets solides</p> <p>Se conformer à l'élimination des déchets d'emballage d'insecticide conformément au plan de gestion des pestes et pesticides du REDISSE</p>
Cellule d'alerte		Hypoacousie, otalgies, surdité transitoire, fatigue auditive, liées aux microtraumatismes induits		<p>Santé</p> <p>Aménagement du temps de travail</p> <p>Imposer le port d'EPI adaptés</p> <p>Aménager des périodes de pause</p>

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
		par l'utilisation prolongée du téléphone Etat d'irritabilité et Stress : correspondants difficiles TMS (troubles musculo-squelettiques) suite position assise		Doter les télé opérateurs de chaises ergonomiques Allier le sens de l'écoute et le pragmatisme dans la gestion des appels téléphoniques
Laboratoires et recherches		Contamination et maladie : non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des déchets infectieux ; Surcharge de travail, pression psychologique, délais courts Contraintes physiques et psychiques entraînant des TMS (troubles musculo-squelettiques) Stress	Production en quantité importantes de déchets dangereux susceptibles de favoriser la diffusion du virus COVID 19	Santé Placer les tubes dans un système à triple emballage pour transport de prélèvements. L'emballage extérieur doit préciser le nom et les coordonnées de l'expéditeur Diversification des laboratoires d'analyses Ergonomie des postes de travail Environnement Désinfecter les conteneurs de produits contaminants avec du désinfectant contenant par exemple 5000 mg /l de chlore actif pendant trente minutes Les déchets doivent être placés dans des sacs de déchets médicaux à double enveloppe et éliminés en tant que déchets médicaux
Centres de prise en charge	Violences sur le personnel soignant, suite rébellion de	Présence de liquides biologiques contagieux (liquide broncho-	Production de déchets liquides composés des liquides biologiques	Sécurité Entretien et suivi technique des véhicules

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
	malades belliqueux ou névrosés Accidents de la voie publique, dommages Mauvais contrôle des accès : contamination communautaire suite porosité des entrées et visites	alvéolaire, produit d'aspiration, urines, selles, salive) pouvant entraîner contamination, maladie et décès troubles musculo-squelettiques (position assise prolongée) Etat d'irritabilité Stress, TMS (dus au surmenage physique et psychique) Contamination du personnel des autres zones : Maladie, Décès au sein du personnel de la ligne de front directement en contact avec les cas confirmés	Production de déchets biomédicaux souillés Déchets d'emballage des produits de désinfection	Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses Privilégier déplacement en unités organiques constituées Sensibilisation des chauffeurs Gardiennage strict du personnel Isolement strict des personnes malades Santé Organiser des zones en fonction du stade de la maladie : zone d'isolement pour observation, zone d'isolement pour soins intensifs Régime alimentaire pour améliorer l'immunité du personnel soignant EPI : chapeau chirurgical jetable, masque de protection médicale N 95, uniforme de protection médicale jetable, gants en latex jetables, lunettes de protection Organisation du travail. Renforcement en personnel qualifié Répartir le personnel en équipes fixer un maximum de ' heures de travail en zone d'isolement Environnement et salubrité Mettre en place procédure de désinfection pour les salles Emballer les tissus dans un sac en plastique, emballer ce sac dans un autre

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
				<p>sac en plastique, emballer le sac en plastique dans un sac de tissu jaune</p> <p>Collecter et traiter es liquides biologiques ans des conteneurs spéciaux et désinfectés pendant deux heures par un désinfectant contenant 20 000 mg/l de chlore</p> <p>Respecter les préconisations du plan de gestion des déchets biomédicaux spécifiques à COVID-19</p>
Comités régionaux de prise en charge des malades de COVID-19	<p>Risque lié au mauvais état du réseau routier national</p> <p>Accidents corporels</p> <p>Surmenage physique et somnolence de chauffeurs</p> <p>Sur exploitation du matériel roulant</p>	<p>Trop grande proximité entre participants dans les réunions, Contamination du personnel des autres zones : maladie, Décès</p>	<p>Prolifération de déchets plastiques</p> <p>Pollution de l'ambiance des salles de travail</p> <p>Utilisation massive de gel hydro-alcoolique</p>	<p>Sécurité</p> <p>Entretien et suivi technique des véhicules</p> <p>Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses</p> <p>Privilégier déplacement en unités organiques constituées</p> <p>Sensibilisation des chauffeurs</p> <p>Santé</p> <p>Limiter au strict minimum les réunions</p> <p>Respecter les mesures barrières et la distanciation sociale</p> <p>Annuler ou reporter les déplacements professionnels non indispensables</p> <p>Privilégier les outils technologiques pour la communication</p> <p>Aérer les salles de travail en</p> <p>Environnement</p> <p>Instaurer le tri sélectif des déchets</p>

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
				<p>Signer un protocole avec une entreprise agréée pour l'enlèvement l'évacuation des déchets solides</p> <p>Informé et sensibiliser les modes de désinfection optimale et les effets secondaires (diminution du sperme, fausses couches, etc.) redoutés</p>
Districts sanitaires	<p>Déplacements fréquents pour effectuer des prélèvements</p> <p>Risques d'accidents corporels/mauvais du réseau routier</p>	<p>Possibilité de contact avec personne malade, ou porteur sain lors du tri préliminaire</p> <p>Contamination</p> <p>Maladie</p> <p>Décès</p>	<p>Pollution environnement par déversement accidentel de prélèvements transportés vers les laboratoires</p>	<p>Sécurité</p> <p>Entretien et suivi technique des véhicules</p> <p>Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses</p> <p>Privilégier déplacement en unités organiques constituées</p> <p>Sensibilisation des chauffeurs</p> <p>Santé</p> <p>Protection de niveau 1 : chapeau et masque chirurgicaux jetables, uniforme de travail, gants en latex jetables, vêtements d'isolement jetables</p> <p>Faire porter un masque au patient d'emblée</p> <p>Lavage mains à eau ou savon ou solution chlore, ou gel alcoolique</p> <p>Environnement</p> <p>Placer les tubes dans un système à triple emballage</p>

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
Forces de défense et de sécurité	Déplacements fréquents pour assurer la sécurité Mauvais état des routes, retard dans la maintenance des véhicules Accidents de la voie publique, dommages	Possibilité de contact avec personne malade, ou porteur saint lors des missions de maintien de l'ordre et du contrôle des EPI Contamination, maladies, Risque de décès Risque d'abus de pouvoir	Productions de déchets d'EPI jetables (masques, gants, etc.) Production de déchets plastiques potentiellement souillés	Sécurité Entretien et suivi technique des véhicules Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses Privilégier déplacement en unités organiques constituées Sensibilisation des chauffeurs Santé Protection légère EPI : masques jetables gants en latex jetables Lavage mains à eau ou savon ou solution chlore, ou gel alcoolique Respecter la distanciation sociale lors des contrôles Formation en droits humains, ainsi que sur les risques et conséquences de l'EAS/HS Environnement Formation pour le port de gants, et l'enlèvement de gants Aménager un système de récupération, avec contenants fermés hermétiquement Décontaminer avant incinération
Centres de confinement	Présence de personnes agressives	la gestion du centre (hébergement, livraison des repas, assurer l'entretien du centre) peut entraîner des contaminations à l'occasion de contacts non sécurisés	Forte production de déchets d'EPI (masques, gants, etc) et de linge souillé	Sécurité Aménager un système de récupération, avec contenants fermés hermétiquement Décontaminer avant incinération Santé

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
		avec porteurs sains ou malades		Protection légère EPI : masques jetables gants en latex jetables Lavage mains à eau ou savon ou solution chlore, ou gel alcoolique Respecter la distanciation sociale lors des contrôles Environnement Formation pour le port de gants, et l'enlèvement de gants Aménager un système de récupération, avec contenants fermés hermétiquement Décontaminer avant incinération
SAMU/ Volontaires des ONG	Déplacements fréquents pour effectuer des prélèvements Risques d'accidents corporels/mauvais du réseau routier	Possibilité de contact avec personne malade, ou porteur saint lors de funérailles ou dans les centres de confinement Contamination par insuffisance d'EPI adaptés Maladie Décès	Production importante de déchets plastique, et de linge souillé	Sécurité Entretien et suivi technique des véhicules Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses Privilégier déplacement en unités organiques constituées Sensibilisation des chauffeurs Santé EPI adaptés et suffisants : tabliers plastiques, masques (N 95), lunettes, salopette étanche, cagoule, paires gants latex, gants de nettoyage en caoutchouc, bottes en caoutchouc, gants nitriles Environnement Aménager un système de récupération, avec contenants fermés hermétiquement Décontaminer avant incinération

Dénomination	NATURE DU RISQUE			Mesures préventives et de contrôle
	Sécurité	Santé	Environnement	
Sapeurs-pompiers	Déplacements fréquents pour évacuer des corps sans vie ou secourir malades errants Risques d'accidents corporels/mauvais du réseau routier	Possibilité de contact avec personne malade lors des interventions Contamination par insuffisance d'EPI adaptés Maladie Décès	Utilisation de gants latex jetables, de gants caoutchouc, de bottes, récupération linge des cas confirmés Linge des sépultures	Sécurité Entretien et suivi technique des véhicules Organisation du travail permettant d'effectuer des pauses Privilégier déplacement en unités organiques constituées Sensibilisation des chauffeurs Santé EPI adaptés et suffisants : tabliers plastiques, masques (N 95), lunettes, salopette étanche, cagoule, paires gants latex, gants de nettoyage en caoutchouc, bottes en caoutchouc, gants nitriles Environnement Aménager un système de récupération, avec contenants fermés hermétiquement Décontaminer avant incinération

V APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TCHAD : TERMES ET CONDITIONS

5.1 CONDITIONS GENERALES

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en République du Tchad et porte sur les termes et conditions de travail.

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

- Loi n 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad ;
- Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002)
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiée le 08 juin 1961
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 âge minimum spécifié : 14 ans ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

5.1.1 Nature de l'employeur

Les agents de l'Etat sont régis par la Loi n 017-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la Fonction publique au Tchad, 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.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad. Cette loi régleme 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 marchés 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 incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. 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.

5.1.2 Salaires et retenues sur salaire

Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans les articles 202 à 248. Selon l'article **246**, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge, dans les conditions prévues au présent titre. Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'article 247 indique que : Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles ainsi que les centres de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Les méthodes d'évaluation des emplois doivent reposer sur des critères objectifs et identiques basés essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent.

Ainsi toute décision unilatérale d'un employeur ou groupe d'employeurs, tout accord de quelque nature que ce soit qui ne respectent pas les dispositions des articles 246 et 247 sont nuls de plein droit. Les rémunérations prévues pour les travailleurs illégalement défavorisés par la décision ou l'accord discriminatoire sont remplacés de plein droit par celles prévues par cette même décision ou accord, pour les autres travailleurs (**Art.248**).

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 ONG qui seront parties prenantes au projet seront régies par la loi d'Ordonnance n° 27 du 28 juillet 1962 portant réglementation des associations. Cette loi pose le principe de la liberté d'association et comporte les conditions d'existence et les modalités de fonctionnement des organisations non gouvernementales (ONG) et établit les règles régissant l'exercice de leurs activités ainsi que les formalités à accomplir pour qu'elles acquièrent une existence juridique.

5.1.3 Temps de travail

La Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad 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.

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses articles 194 à 200. L'article 194 stipule que, dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donneront lieu à une majoration de salaire. Toutefois, cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à leur modulation. Des décrets pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale fixent les modalités de répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude et la durée maximale journalières du travail.

5.1.4 Congés

Le congé annuel est un droit accordé à tous les salariés sous contrat de travail. Les jours de congé annuel sont pris dans la détermination de la durée de travail hebdomadaire.

Article 212 : Le salarié acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif. Sont comptées pour un mois de travail effectif les périodes équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail

Article 217 : Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de travail effectif, ou considéré comme tel, égale à un an.

Article 218: Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois suivants. Pour tenir compte des variations saisonnières d'activité, les conventions collectives peuvent déterminer les périodes de l'année pendant lesquelles les travailleurs devront prendre leur congé

5.1.5 Liberté d'association

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession : **Article 294:** Les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activités et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer librement. Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an. Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer à un syndicat, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur. Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer à un syndicat et participer à sa direction ou son administration dans les conditions fixées au présent article.

Article 295: Les syndicats ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux d'ordre professionnel, tant collectifs qu'individuels, des salariés visés par leurs statuts.

5.1.6 Le travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire est interdit selon l'**Article 5 :** Le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu

sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme "*travail forcé ou obligatoire*" ne comprendra pas, aux fins de la présente loi:

- a/ Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b/ Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
- c/ Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- d/ Tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

e/ Les menus travaux de villages, c'est à dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément

5.1.7. Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes

La Loi N° 38/PR/96 du 11 Décembre 1996 Portant Code Du Travail De La République du Tchad mentionne que en son «*Article 18*: Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de treize ans au moins au début de l'apprentissage » et *Article 19*: « Nul ne peut recevoir d'apprentis s'il n'est majeur ».

5.1.8. Concernant les personnes à mobilité réduite

La législation nationale reconnaît les droits formels des personnes handicapées ou celles ayant simplement des difficultés de mobilité d'avoir accès aux bâtiments publics et aux sites ouvertes au public.

5.1.9. Du Contrat de travail

Les agents de l'État sont régis par la loi N°017/PR 2001 du 31 Décembre 2001 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.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la LOI N° 38/PR/96 N° 38/PR/96 du 11 Décembre 1996 Portant Code Du Travail De La République du Tchad

Cette loi régleme 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.

5.1.10 EAS /HS en milieu de travail

Il n'y a pas de lois spécifiques sur le harcèlement sexuel au Tchad mais le code pénal punit tout acte de harcèlement à une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans et une amende de 50 000 FCFA à 500 000 FCFA.

Lorsque la victime du harcèlement sexuel est âgée de moins de seize ans, le maximum de la peine d'emprisonnement sera prononcé mais à condition de :

- Chercher des témoins ;
- Prendre le soin de rassembler le maximum de preuves ;
- Porter plainte à la police, à la gendarmerie ou au tribunal le plus proche ;
- Prendre contact avec les associations de défense des droits de la personne, de l'enfant ou luttant contre les violences, les syndicats...

5.2 DIRECTIVES DE LA BANQUE

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 nouvelles normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail et la Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil de la Banque mondial.

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 Tchad a ratifié la Convention de l'OIT N°29 sur le travail forcé, 1930, depuis le 15 Novembre 1960.

Lorsque le droit national limite le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. (NES 2, paragraphe 16).

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des

conditions d'emploi. Le code de bonne conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Le projet se conformera aux dispositions suivantes dans la gestion de la main d'œuvre.

VI. BREF APERCU DE LA LEGISLATION 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 Tchad a ratifié plusieurs Conventions internationales portant sur la santé et sécurité au travail. Il s'agit de :

- La convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- Convention sur la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES), ratifiée le 27-02-2006 ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002) ;
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, âge minimum spécifié : 14 ans, ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

Sur la question de la santé et sécurité des agents, la Loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001, portant statut général de la fonction publique instaure en son article 31 un Conseil médical placé auprès du ministre de la Santé publique. Il est obligatoirement saisi par le Ministre chargé de la fonction publique de tous les problèmes d'hygiène et de salubrité dans les lieux de travail, et les problèmes médicaux concernant le fonctionnaire, notamment :

- les aptitudes physique et mentale requises pour le maintien à la fonction publique ;
- le congé maladie de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale.

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre 2 du Code de travail.

En effet **l'article 224 de la Loi n°038/PR/96** du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, **précise** des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Cette loi exige en son article **232** la création dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, d'un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique. Ce comité, sans préjudice des attributions de tout délégué du personnel, est chargé de l'étude et de la promotion des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins deux fois par an. Sept jours

avant la réunion annuelle, l'employeur remet à chaque membre du comité le rapport d'activités de l'année en cours et une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée. Au cours de la réunion, ces déclarations sont examinées en présence du chef d'entreprise ou de son représentant en vue de déceler les causes pertinentes de ces maladies ou accidents et d'étudier les mesures de nature à les réduire ou à les supprimer. Le comité d'hygiène et sécurité peut formuler des propositions précises auxquelles l'employeur est tenu de répondre (**article 233**).

En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, la Loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la fonction publique prévoit en son article 31 la prise en charge des problèmes médicaux concernant le fonctionnaire, notamment :

- les aptitudes physique et mentale requises pour le maintien à la fonction publique ;
- le congé maladie de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale.

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, le Code du Travail du Tchad met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies. Il fixe aux articles 231 à 235 de la section 1 (Du comité d'hygiène et de sécurité) de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité. Aussi l'**art.239** fait obligation **de tout** employeur de mettre en place un service de santé au profit de ses travailleurs qui est chargé de :

- Procéder à la surveillance de la santé des travailleurs et des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés, au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai.
- Procéder à la surveillance périodique des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats (section 2 du code de travail).

VII 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.

L'équipe du REDISSE IV/COVID 19/ FA COVID 19 étant en place être confié à cabinet national ou international l'UEP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle a la responsabilité de tous les autres aspects avec les institutions nationales que sont la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

L'UEP doit recruter et mettre à jour la liste des tâcherons avec lesquels elle passe contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs conformément aux articles 73 à 80 du Code du Travail. En effet, **selon l'article 79** du code de travail, avant tout commencement d'exécution, le contrat de tâcheronnage doit être déposé par l'entrepreneur, à l'Inspection du Travail dont il relève et s'il est différent, à l'Inspection du Travail du lieu d'exécution du contrat, ainsi qu'à l'Office National pour la Promotion de l'Emploi et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. A défaut, le contrat de tâcheronnage est considéré comme nul. En conséquence, les salariés recrutés par le tâcheron peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes quel qu'en soit le montant, qui leur sont dues à l'occasion du travail accompli. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le tâcheron seul ou contre le tâcheron et l'entrepreneur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dus pour la période en cause.

L'UEP 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 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 (Titre 2 - De la santé et de la sécurité au travail du code de travail). Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

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. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

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 traité 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.

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

VIII AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

8.1 AGE DE L'EMPLOI

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

La Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad en son l'article **52 du code de Travail stipule que** les enfants ne peuvent être employés dans une profession quelconque avant l'âge de quatorze ans sauf dérogations fixées par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique, compte tenu des tâches qui peuvent être demandées à ces enfants. Les enfants ne peuvent être engagés qu'avec l'accord de leur représentant légal permet dans certains cas d'embaucher des enfants. De manière générale, les deux projets n'embaucheraient pas de personnes âgées de moins de 18 ans, conformément au Code du Travail (article **206**).

L'UEP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du projet sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Si le personnel en charge de la vérification (désigné par l'UEP) constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

8.2 TRAVAIL FORCE

Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme 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 l'article 5 du code de travail, le travail forcé ou obligatoire est interdit. On entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi :

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;
- d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites

végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

e) les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.

Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 et Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ont été respectivement ratifiées par le Tchad respectivement le 10 novembre 1960 et le 8 juin 1961.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

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

IX . MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES

Des griefs et plaintes peuvent naître dans le cadre du travail. Les mécanismes de gestion de ces griefs et plaintes sont pris en charge par le Code du travail qui contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends en cas de désaccord entre l'employeur et l'employé sur les conditions essentielles d'une convention collective ou d'autres aspects du travail. Ce désaccord sera résolu conformément aux procédures de conciliation.

Les procédures dans ce document décrivent l'acheminement pour les plaintes standards, mais il faut noter que pour les plaintes sensibles tels que celles liées aux EAS/HS, les protocoles séparés vont être élaborés pour assurer que a) la Banque Mondiale soit immédiatement informée de ces plaintes avec les informations de date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si la survivante déclare que l'incident était lié au projet, et les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ; b) la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médical, psychosociales, et si possible et souhaite, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures centrées sur la survivante sont respectées à toute étape de processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivantes. Ces protocoles devraient décrire clairement qui est responsable de gestion des cas de EAS/HS au niveau de MGP (par exemple, un point focal VBG), les fiches à remplir pour l'enregistrement sécurisé et confidentiel des plaintes (différent de celles d'autres formes des plaintes), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgence des informations sur la survivante ou l'auteur présumé.

La mise en œuvre du MGP comporte les étapes suivantes :

9.1 L'ACCES A L'INFORMATION CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DU MGP

Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) fera l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes du REDISSE IV/ COVID 19 / FA COVID 19. Les informations doivent être diffusées à tous les acteurs et à tous les niveaux pour permettre aux éventuels plaignants de bien connaître le MGP en vue de l'utiliser en cas de besoin. La diffusion s'étendra aux sites d'activités du projet et aux bénéficiaires finaux (individus, agences gouvernementales, communautés locales, etc.). Les séances de diffusion veilleront à expliquer la procédure de mise en œuvre du mécanisme.

9.2 LA RECEPTION, LA CATEGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES

9.2.1 Réception des plaintes

Par respect du principe d'accessibilité, le mode de dépôt des plaintes sera diversifié. Ainsi, les plaintes seront reçues par les canaux ci-dessous :

- Auto saisine du Comité de gestion sur la base des plaintes consignées dans les rapports de supervision, des articles de presse, etc. ;
- Auto saisine du Comité de gestion à partir de faits relevés au cours de réunions, de visite de terrain, etc. ;
- Courrier conventionnel
- Courrier électronique
- Appel téléphonique au projet (plaintes verbales)

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

9.2.2 Catégorisation des plaintes

Le conflit au travail peut revêtir plusieurs formes (article 411 du code travail) :

- a) des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, de la suspension, de la modification ou de la cessation d'un contrat de travail ou d'apprentissage, aussi bien au regard des normes légales ou réglementaires qu'au regard des stipulations conventionnelles ;
- b) des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution d'une convention collective entre les parties à la convention ;
- c) des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail ;
- d) des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'application des régimes de sécurité sociale gérés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
- e) de tout autre contentieux qui leur est expressément réservé par le présent code.

9.2.3 Enregistrement des plaintes

Toutes les plaintes reçues feront l'objet d'enregistrement dans le registre ouvert à cet effet dans les locaux de l'UCP. L'enregistrement se fera de façon immédiate, le jour de réception de la plainte.

9.3 L'EVALUATION DE L'ELIGIBILITE DES PLAINTES AU MGP

Le Comité de gestion des plaintes s'assurera que chaque plainte enregistrée est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du projet. Il s'agira de rechercher le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du projet.

L'évaluation de l'éligibilité permettra également de savoir si la plainte doit être traitée dans le cadre du MGP ou transférée à d'autres mécanismes gouvernementaux (judiciaires ou non judiciaires). Les plaintes liées à des infractions pénales ne sont pas éligibles au MGP. L'évaluation de l'éligibilité se fera dans les dix (10) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

9.4 L'ACCUSEE DE RECEPTION AUX PLAIGNANTS

L'accusé de réception sera systématisé uniquement dans le cas de plaintes écrites (courrier, email). Le Comité de gestion des plaintes adressera une lettre d'accusé de réception dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables suite à l'enregistrement de la plainte.

La lettre informera le destinataire sur l'éligibilité de la plainte et sur les étapes à suivre. La lettre demandera le cas échéant des éclaircissements ou des informations complémentaires pour la meilleure compréhension de la plainte.

En cas d'inéligibilité de la plainte, l'accusé de réception expliquera les motifs au plaignant. Si le plaignant n'est pas d'accord suite à l'inéligibilité de sa plainte, le Comité de Gestion des Plaintes procédera comme suit :

- Enregistrer les raisons du désaccord ;
- Fournir les informations complémentaires requises et dialoguer avec le plaignant pour plus d'éclaircissement.

Si le désaccord persiste, le Comité de Gestion des Plaintes renseignera le plaignant sur les autres voies de recours en dehors du MGP (organisations judiciaires ou non judiciaires).

9.5 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DETERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES

Toutes les plaintes jugées éligibles au MGP feront l'objet d'un examen approfondi. Selon la gravité de la plainte, le Comité de Gestion de Plaintes (CGP) pourra :

- Si aucune enquête n'est nécessaire, notifier une réponse écrite au plaignant dans les trente (30) jours suivants l'enregistrement de sa plainte avec la/les proposition(s) d'action(s) à diligenter pour résoudre la plainte ;
- Désigner une équipe d'enquêteurs pour déterminer les causes, les conséquences et les solutions possibles. Pour les cas de plaintes sensibles, le CGP pourra recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée.

Si la gravité de la plainte nécessite une enquête, elle se déroulera selon les étapes suivantes :

- Visite du /des plaignants avec transport sur le site pour observer la situation sur le terrain
 - Echange avec le(s) plaignant(s) sur les différentes modalités de résolution de la plainte, faire des propositions concrètes de solution et recueillir leurs préférences ;
 - Retenir une solution équilibrée afin de résoudre la plainte avec le(les) plaignant(s) ;
- Consigner la/les solution(s) retenue(s) assorties de délais dans un procès-verbal ou rapport d'enquête validé par les parties prenantes concernées.

9.6 LE RETOUR D'INFORMATION AUX PLAIGNANTS

La/les solutions proposée(s) ou convenue(s) sera (ont) notifiées formellement au plaignant par courrier. Les termes de la lettre devront être adaptés au destinataire sur le plan intellectuel et culturel. Cette réponse pourra inclure :

- les explications sur la (les) solutions proposées (s) ;
- si applicable, la procédure de mise en œuvre de la (les) solutions proposée(s), y compris les délais.

9.7 LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES MESURES CONVENUES AVEC LES PLAIGNANTS

Les Spécialistes en sauvegardes environnementale et sociale seront chargés de veiller à la bonne mise en œuvre et au suivi de la (des) solutions proposées (s) et rendront compte de l'évolution au CGP. Ils s'assureront que les mesures convenues sont mises en œuvre dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours.

9.8 LE RECOURS EN CAS DE NON RESOLUTION DES PLAINTES

En cas de non-résolution suite à la mise en œuvre des actions recommandées par le CGP, celui-ci proposera des mesures alternatives aux préoccupations du plaignant, en accord avec la Banque mondiale. En cas de persistance de(s)/ la situation(s) décrite(s), le CGP indiquera au plaignant d'autres voies de recours disponibles, y compris les mécanismes judiciaires ou non judiciaires.

9.9 LA CLOTURE ET L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS DES PLAINTES

La clôture de la plainte intervient après la vérification de la mise en œuvre et la vérification de l'efficacité des solutions proposées par toutes les parties prenantes concernées. Il pourra être

nécessaire de demander au plaignant de fournir un retour d'information sur son degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte et du résultat.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

X GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. En outre, le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

L'UEP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. La passation de marchés suivra le Règlement de la BM sur la passation de marchés pour les emprunteurs dans le cadre des projets d'investissement financés par la Banque (IPF) pour les biens, travaux, services de conseil, daté du 1er juillet 2016 (révisé en novembre 2017 et août 2018). Le projet sera soumis aux directives anticorruptions de la BM, datées du 15 octobre 2006, révisées en janvier 2011 et à compter du 1er juillet 2016. Le pays utilisera le système de suivi systématique des échanges dans le cadre de la Passation de Marchés pour planifier, enregistrer et suivre les transactions.

L'UEP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/Sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, 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.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviées sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, 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. Cette mesure concerne les entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

L'âge minimum -de 18 ans – sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet

Ils assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les responsables des acquisitions devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

- Les fournisseurs et prestataires seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code de travail et le code des impôts.
- Les fournisseurs devraient justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises/licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs).
- En outre, le Projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc...

Ces exigences seront intégrées dans les dispositions contractuelles des fournisseurs.

XI EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Les principaux fournisseurs du projet seront des entreprises/établissements qui fabriquent ou importent et exportent les biens nécessaires pour livrer aux bénéficiaires du projet.

Dans les cas où des fournisseurs locaux seraient engagés, l'UEP devra effectuer des procédures de diligence raisonnable pour identifier s'il existe des risques importants que les fournisseurs exploitent le travail des enfants ou le travail forcé ou exposent les travailleurs à de graves problèmes de sécurité.

Dans les cas où des fournisseurs étrangers seraient sélectionnés, l'UEP devra s'enquérir, lors de la procédure de passation de marché, si le fournisseur a été accusé ou sanctionné pour l'un de ces problèmes, ainsi que de ses exigences en matière de travail des enfants, de travail forcé et de sécurité.

Parce que la mise en œuvre du REDISSE IV pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement de par la Loi y relative au Tchad de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social. En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu.

Dans le cadre du Projet d'intervention COVID 19/ FA COVID 19 au TCHAD, il n'est pas répertorié de risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux.

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 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 d'EAS/HS/VCE, y compris le code de bonne conduite prohibassent les actes d'EAS/HS, les sanctions à imposer en cas de non-respect, ainsi que la formation régulière en faveur des travailleurs en matière de risques d'EAS/HS et leurs conséquences, le contenu du CdC, et le fonctionnement du MGP sensible à l'EAS établi par le projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu contractuellement, de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à

prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

CONCLUSION

Le PGMO constitue l'un des outils indispensables du volet social de la mise en œuvre des activités de l'avance de préparation du Projet. Selon les dispositions du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale, le PMPP fait partie intégrante des documents contractuels à élaborer avant l'approbation de tout Projet ou de l'avance de préparation.

Le document a été élaboré suivant une approche participative globale. Il s'agit d'un document souple et pratique qui va évoluer au fur et à mesure de la préparation et la mise en œuvre de Projet, pour prendre en compte les besoins de mobilisation et de participation des parties prenantes dont les actions vont apporter une contribution à l'atteinte des objectifs du Projet.

Enfin, les activités du projet seront mise en œuvre dans un contexte mondial marqué par la pandémie de la COVID-19. Les activités de communication doivent par conséquent être développées en prenant rigoureusement en compte les mesures barrières contre la COVID 19 tout comme celles relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux du Projet.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

1 Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre l'EAS/HS et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques d'EAS/HS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG, y compris l'EAS/HS et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Établir un protocole pour identifier les incidents d'EAS/HS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

2 Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes.** Elles comprennent des actes infligeant des

souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »⁴. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

⁴ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁵, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁶, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁷.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention

⁵ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁶ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁷ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁸. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents d'EAS/HS et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents d'EAS/HS ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant l'EAS/HS et les VCE.

Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances sensibles à l'EAS/HS (MGP-EAS/HS) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes d'EAS/HS ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas d'EAS/HS et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

⁸ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS/HS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s d'EAS/HS ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

3 Codes de conduite

Cette section ~~chapitre~~ présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- i. **Code de conduite de l'entreprise :** Engage l'entreprise à aborder les questions d'EAS/HS et de VCE ;
- ii. **Code de conduite du gestionnaire :** Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iii. **Code de conduite individuel :** Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

ANNEXE 2 : CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention de l'Exploitation et Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

Généralités

L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.

L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).

L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes d'EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.

L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.

Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).

L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

1. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

2. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

3. L'entreprise :

i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;

ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

4. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

5. Les actes d'EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.

6. L'EAS/HS et toutes les formes de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.

ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

7. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

8. À moins qu'il n'y ait consentement⁹ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les

⁹ Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Le consentement dans la situation où les femmes vivent la pauvreté et aussi les normes culturelles et sociales les obligent à obéir aux hommes, il est très difficile de garantir que le consentement éclairé a été donné.

9. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes d'EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant.

10. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels d'EAS/HS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes d'EAS/HS et de VCE du projet.

11. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés d'EAS/HS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

12. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».

13. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant l'EAS/HS ou les VCE.

14. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.

15. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.

16. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions d'EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Équipe de Conformité (EC) contre l'EAS/HS et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.

17. En consultation avec de l'Équipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :

- i. La **Procédure d'allégation des incidents d'EAS/HS et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes

(Section 4.3 Plan d'action) ;

- ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
- iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs d'EAS/HS et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).

18. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action contre l'EAS/HS et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Équipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

19. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur l'EAS/HS (EAS/HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.

20. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite contre d'EAS/HS et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes d'EAS/HS et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 3: CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention de l'Exploitation et Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face à l'EAS/HS et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir l'EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action contre l'EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans EAS/HS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :

Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;

- S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
- Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
- Veiller à ce que :
- Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
- Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Équipe de conformité (EC) et au client ;
- Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
- Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes

ESHS ou aux exigences des normes HST ; et

b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés à l'EAS/HS ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances

- Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, à l'EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
- Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
- Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, l'EAS/HS et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre l'EAS/HS et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes d'EAS/HS et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
- Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur l'EAS/HS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
- Veiller à ce que toute question d'EAS/HS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
- Signaler tout acte présumé ou avéré d'EAS/HS et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
- S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

- Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du

- personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
- Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont l'EAS/HS et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à l'EAS/HS et la VCE.
 - Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
 - Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. L'EAS/HS et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
 - Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru d'EAS/HS et de VCE.

L'intervention

- Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
- En ce qui concerne l'EAS/HS et la VCE :
- Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Équipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action contre l'EAS/HS et VCE approuvé ;
- Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action contre l'EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes d'EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
- Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque d'EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou

par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;

- Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 5 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- Veiller à ce que toute question liée à l'EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés à l'EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives à l'EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- i. L'avertissement informel ;
- ii. L'avertissement formel ;
- iii. La formation complémentaire ;
- iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
- v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- vi. Le licenciement.

En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre à l'Exploitation et Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, à l'EAS/HS et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 4 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention de l'Exploitation et Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir l'Exploitation et Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre l'EAS/HS ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, à l'EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles non-désirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou

envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹⁰ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré d'EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque

¹⁰ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;

20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme actes d'EAS/HS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, à l'EAS/HS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 5 : MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)

Le projet met en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) qui est géré par un opérateur désigné du MGP en collaboration avec la Cellule de gestion du projet. Les dénonciations d'EAS/HS et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Le projet mettra en place une Équipe de conformité (EC) EAS/HS et VCE. Elle comprendra, selon les besoins du projet, au moins quatre représentants (« Points focaux »), répartis comme suit :

- i. Un spécialiste des sauvegardes, nommé par le client ;
- ii. Le gestionnaire chargé de l'hygiène et de la sécurité du travail nommé par l'entrepreneur¹¹, ou toute autre personne chargée des questions de PEAS/HS et VCE, ayant le temps et l'expérience nécessaires pour assumer ce poste ;
- iii. Le consultant chargé de la supervision ; et,
- iv. Un représentant d'un prestataire de services local ayant de l'expérience en matière de VBG et VCE (le « Prestataire de services »).

Il incombera à l'équipe de conformité (EC), avec l'appui de la direction de l'entreprise, d'informer les travailleurs des activités et responsabilités de la GCCT. Pour servir efficacement au sein de la GCCT, les membres doivent suivre une formation dispensée par le Prestataire de services local avant le début de leur affectation, afin de s'assurer qu'ils sont bien sensibilisés aux questions d'EAS/HS et de protection des enfants.

La EC sera tenue :

- i. D'approuver tout changement apporté aux Codes de conduite en matière d'EAS/HS et VCE figurant dans le présent document, après approbation de la part de la Banque mondiale pour tout changement de ce type ;
- ii. De préparer le Plan d'action contre l'EAS/HS et VCE reflétant les Codes de conduite, qui comprend :
 - a) Les Procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et VCE (voir la section 4.2) ;
 - b) Les Mesures de responsabilité et confidentialité (voir la section 4.4) ;
 - c) Une Stratégie de sensibilisation (voir la section 4.6) ;
 - d) Un Protocole d'intervention (voir la section 4.7).
- iii. D'obtenir l'approbation du Plan d'action sur les VBG et VCE de la part de la Direction de l'entreprise ;
- iv. D'obtenir les autorisations du client et de la Banque mondiale pour le Plan d'action sur la VBG et VCE avant la pleine mobilisation ;
- v. De réceptionner et d'assurer le suivi des résolutions et sanctions concernant les plaintes reçues en matière de VBG et VCE liées au projet ; et
- vi. De s'assurer que les statistiques des plaintes au sujet de l'EAS/HS et VCE sont à jour et soit incluses dans les rapports réguliers du projet.

¹¹ Lorsqu'il y a plusieurs entrepreneurs qui travaillent sur le projet, chacun doit nommer un représentant, le cas échéant.

L'équipe de conformité (EC) tiendra des réunions trimestrielles de mise à jour pour discuter des moyens de renforcer les ressources et le soutien en matière d'EAS/HS et VCE pour les employés et les membres des communautés.

Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et VCE

L'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés d'EAS/HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés d'EAS/HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.

Le projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière d'EAS/HS et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances sensible à l'EAS/HS. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière d'EAS/HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

Toutes les plaintes concernant l'EAS/HS et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par l'opérateur du MGP.

L'opérateur du MGP transmettra les plaintes relatives à l'EAS/HS et VCE à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution. Conformément au Plan d'action contre l'EAS/HS et les VCE, l'équipe de conformité, par le biais du Prestataire de services et du Point focal/des Points focaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'opérateur du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe de conformité (EC) mène parallèlement une enquête sur la plainte.

Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation qui a l'expérience et la capacités nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s d'EAS/HS ou de VCE. Le client, le(s) entrepreneur(s) et le consultant doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas d'EAS/HS et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés d'EAS/HS et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées à l'EAS/HS et aux VCE.

Points focaux chargés de l'EAS/HS et des VCE au sein de l'équipe de conformité (EC)

La EC confirmera que toutes les plaintes liées à l'EAS/HS et aux VCE ont été transmises à la Banque mondiale par l'opérateur du MGP (ou autres moyennes).

La EC examinera toutes les plaintes liées à l'EAS/HS et aux VCE et conviendra d'un plan de résolution. Le Point focal pertinent sera chargé de la mise en œuvre de ce plan (c'est-à-dire que les questions concernant le personnel de l'entrepreneur devront être résolues par ce dernier ; celles en rapport avec le personnel du consultant par le consultant ; et les questions concernant le personnel du client par le client). Le Point focal fournira des conseils à la EC en ce qui concerne la résolution, y compris le renvoi à la police sous réserve de l'obtention du consentement de la victime, si nécessaire. Ils seront assistés, le cas échéant, par le Prestataire de services.

Tous les points focaux au sein de la EC doivent être formés et habilités à résoudre les problèmes d'EAS/HS et de VCE. Il est essentiel que tous les membres du personnel au sein du MGP et de la GCCT comprennent les principes directeurs et les exigences éthiques qui régissent la prise en charge des survivant(e)s d'EAS/HS et de VCE. Toutes les dénonciations doivent demeurer confidentielles et être transmises immédiatement au Prestataire de services représenté au sein de la EC¹². Dans les cas d'EAS/HS et de VCE justifiant une action de la police avec le consentement de la victime, les Points focaux doivent, de manière appropriée, renvoyer la plainte : i) aux autorités ; ii) au Prestataire de services ; et iii) à la direction en vue d'une action ultérieure. Le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations d'EAS/HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience d'EAS/HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas d'EAS/HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e). La EC sera le principal Point focal en ce qui concerne les informations et le suivi de l'auteur des violences.

Suivi et évaluation

La EC doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP et à l'ingénieur chargé de la surveillance pour être incluses dans leurs rapports.

¹² Les survivant(e)s d'EAS/HS et de VCE pourraient avoir besoin d'accéder à des services de police, de justice, de santé, psychosociaux, de refuge sécuritaire et de moyens de subsistance pour commencer à se remettre de leur expérience de la violence.

Pour tous les cas d'EAS/HS et de VCE justifiant une action de la police, le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

Stratégie de sensibilisation

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur l'EAS/HS et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière d'EAS/HS et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

Protocole d'intervention

La EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit¹³ pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux (voir la section 4.9 : Politique et intervention relatives aux auteurs de violence). Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG et VCE. L'employé qui divulgue un cas d'EAS/HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientés vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Toute l'assistance fournie doit être gratuite pour la survivante, donc si l'évaluation des prestataires de services de VBG montre qu'ils n'ont pas la capacité d'offrir ces services gratuitement, le projet pourrait soutenir financièrement le prestataire de services afin qu'ils offrent des services gratuits aux survivants.

Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient

¹³ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions d'EAS/HS et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

consister à :

- i. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière d'EAS/HS et de VCE ;
- ii. Avoir le consentement de la survivante pour dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

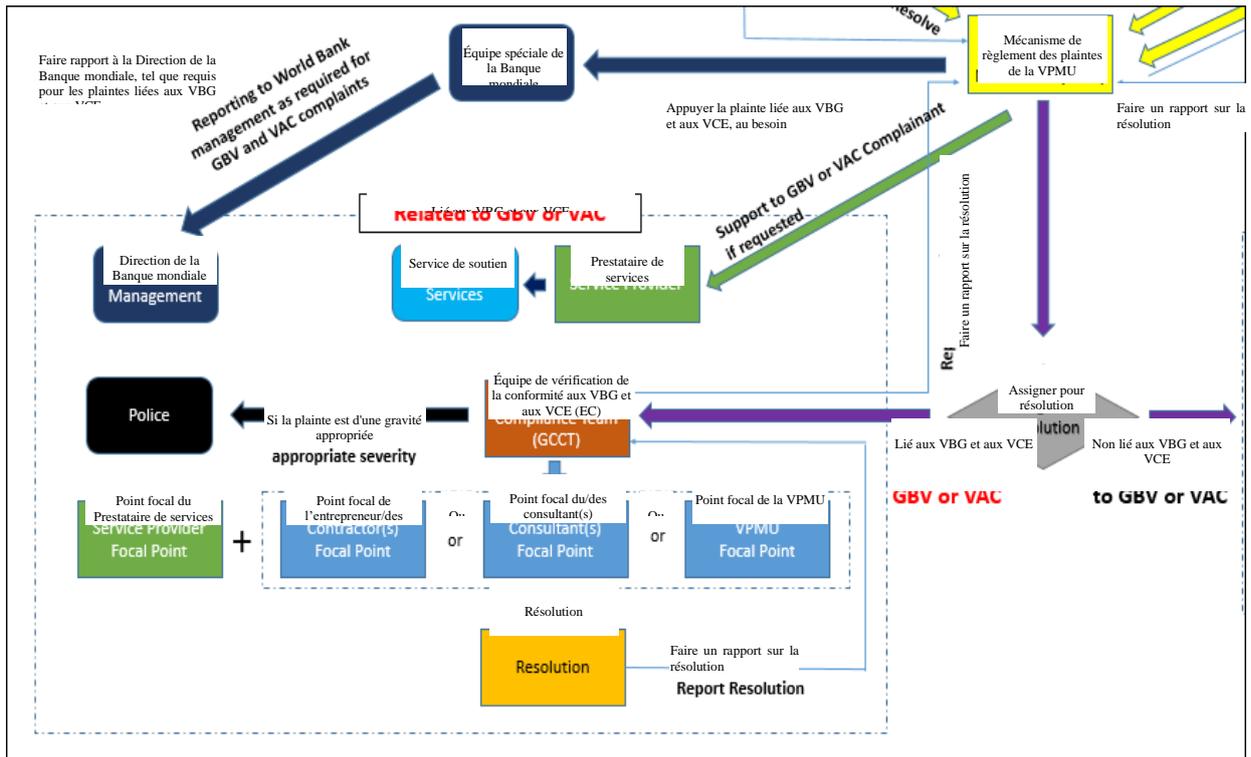
5. Sanctions

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément aux exigences de la législation nationale en vigueur ou le signalement est obligatoire. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

Traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE

La figure ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes sur la base de l'exemple du Projet d'investissement dans l'aviation de Vanuatu (VAIP).



Note : La Cellule de gestion du projet de Vanuatu (VPMU) est chargée de l'exécution du VAIP.

Procédures potentielles pour intervenir dans les EAS/HS et VCE

Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :

1. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s d'EAS/HS VCE revêt une importance capitale ;
2. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
3. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/e ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et VCE devraient préciser :

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation d'EAS/HS et VCE ;
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹⁴ :

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la

¹⁴ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

famille.

Les options de congé pour les survivant(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
4. La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG et VCE comprennent :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.

ANNEXE 6 : BUDGET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGM

Activités	PU (F CFA)	QTE	Total (F CFA)
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des travailleurs du projet et partenaires directes	250.000	4	1.000.000
Sessions de sensibilisation /Engagement et gestion des contractants/sous-traitants, y compris les dispositions en matière de coordination et des rapports entre contractants	500.000	10	5.000.000
Elaboration et validation d'un Plan Santé et sécurité au travail (modèle type)	3.000.000	1	3.000.000
Sensibilisation et engagement des travailleurs et entreprises sur le code de conduite	500.000	4	2.000.000
Activités spécifiques de sensibilisation et/ou mise en œuvre du Plan Santé et Sécurité au Travail	500.000	4	2.000.000
Formation/sensibilisation continue des travailleurs	100.000	20	2.000.000
Formation/sensibilisation continue au Traitement des réclamations des travailleurs y compris la dotation en outils	2.500.000	8	20.000.000
Suivi, supervision et rapports sur les questions de santé et de sécurité au travail	500.000	10	5.000.000
TOTAL			40.000.000

Comment utiliser ce modèle

En vertu de la NES n° 2 sur l'Emploi et les conditions de travail, les emprunteurs sont tenus d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Ces procédures ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Elles permettent de déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet, et aident l'Emprunteur à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes concernant la main-d'œuvre du projet. Elles constituent un document vivant établi au début de la préparation du projet, qui est réexaminé et mis à jour tout au long de l'élaboration et la mise en œuvre de celui-ci.

Le présent modèle est conçu pour aider les emprunteurs à identifier les principaux aspects de la planification et la gestion de la main-d'œuvre. Son contenu n'a qu'une valeur indicative : en effet, lorsque les questions abordées sont pertinentes pour un projet, les emprunteurs devraient en tenir compte dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre. Cependant, il peut arriver que certaines questions abordées ici ne s'appliquent pas au projet — certains projets peuvent rencontrer d'autres problèmes qu'il faudra prendre en compte à des fins de planification. Lorsque le droit national intègre des dispositions de la NES n° 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent y faire référence sans qu'il soit nécessaire de les reprendre.

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre peuvent être préparées comme un document autonome ou être intégrées directement dans d'autres documents de gestion environnementale et sociale.

Des procédures concises et à jour permettront aux différentes parties prenantes d'un projet, par exemple le personnel de l'unité d'exécution du projet, les fournisseurs et prestataires ainsi que les sous-traitants et les travailleurs du projet, de se faire une idée claire des dispositions à prendre concernant une question particulière relative à la main-d'œuvre. Le niveau de détail indiqué dépendra de la nature du projet et des informations disponibles. Lorsque les informations pertinentes ne sont pas disponibles, cela devrait être indiqué et les procédures mises à jour aussitôt que possible.

Pour préparer et mettre à jour les procédures de gestion de la main-d'œuvre, les emprunteurs se réfèrent aux dispositions du droit national et de la NES n° 2 ainsi qu'à la Note d'orientation correspondante. Ce modèle fait référence à la fois à la NES n° 2 et à la Note d'orientation.

1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

Effectifs de travailleurs du projet : Indiquer le nombre total de personnes devant être employées sur le projet, et les différents types de travailleurs : directs, contractuels et communautaires. Lorsque les effectifs ne sont pas encore arrêtés, une estimation devrait être fournie.

Caractéristiques des travailleurs du projet : Dans la mesure du possible, faire une description générale et donner une indication des caractéristiques probables des travailleurs du projet : p. ex. travailleurs locaux, travailleurs migrants nationaux ou étrangers, femmes, travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.

Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre : Indiquer les délais et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

Travailleurs contractuels : Décrire l'organisation contractuelle envisagée ou connue pour le projet, accompagnée du nombre et du type de fournisseurs/prestataires et sous-traitants ainsi que du nombre probable de personnes qui seront employées ou engagées par chaque fournisseur/prestataire ou sous-traitant. Si l'on considère que des travailleurs du projet seront probablement engagés par des négociants, des intermédiaires ou des agents, cela devrait être indiqué en même temps qu'une estimation du nombre de personnes qui devraient être recrutées de cette manière.

Travailleurs migrants : Si l'on considère que des migrants (nationaux ou étrangers) travailleront probablement sur le projet, cela doit être indiqué et des détails correspondants fournis.

2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

Activités du projet : Indiquer la nature et l'emplacement du projet, ainsi que les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.

Principaux risques liés à la main-d'œuvre : Identifier les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet (voir par exemple ceux énoncés dans la NES n° 2 et dans la Note d'orientation). Ceux-ci peuvent comprendre, par exemple :

- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, à l'aide d'équipements lourds ou impliquant la manipulation de matières dangereuses
- Des cas de travail des enfants ou de travail forcé, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient être observés
- La présence de migrants ou de travailleurs saisonniers
- L'afflux de la main-d'œuvre ou des cas de violences sexistes
- Des accidents ou des situations d'urgence, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient se produire
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail

3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS

GÉNÉRALES

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation nationale du travail concernant les conditions de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES n° 2 (rémunération, retenues sur salaires et prestations).

4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette section décrit les *principaux aspects* de la législation nationale du travail concernant la santé et la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiés à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées aux paragraphes 24 à 30 de la NES n°2.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section précise à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités suivantes dans le cadre du projet (le cas échéant) :

- Recrutement et gestion des travailleurs du projet
- Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants
- Santé et sécurité au travail
- Formation des travailleurs
- Gestion des plaintes des travailleurs

Dans certains cas, ces fonctions et/ou personnes peuvent être identifiées chez des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants, particulièrement lorsque les travailleurs du projet sont employés par des tiers.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

Lorsque des risques importants pour la sécurité sont identifiés à la section 2, la présente section décrit comment ceux-ci seront gérés. Lorsque le travail forcé est considéré comme un risque dans le cadre du projet, cette section décrit comment celui-ci sera géré (voir le paragraphe 20 de la NES n° 2 et les sections correspondantes de la Note d'orientation). Et lorsqu'il est déterminé qu'il existe un risque de travail des enfants, celui-ci est examiné à la section 7.

Si l'Emprunteur dispose de politiques ou procédures particulières, elles peuvent être citées dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre ou annexées à celles-ci, ainsi que tout autre document pertinent.

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- L'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet
- La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet

- La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet
- La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans

Voir les paragraphes 17 à 19 de la NES n° 2 ainsi que les sections correspondantes de la Note d'orientation.

8. CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Les salaires, les horaires de travail et les autres dispositions qui s'appliquent au projet
- Le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet
- Toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions.
- Les autres conditions particulières

9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels, et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de l'existence de ce mécanisme.

Lorsque des travailleurs communautaires sont engagés dans le cadre du projet, des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant ces travailleurs sont fournies à la section 11.

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES n° 2 et sous la NO 31.1.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises au point pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES n° 2 et sous la NO 32.1.
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES n° 2 et sous la NO 32.1.

11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Lorsque le projet prévoit le recours à des travailleurs communautaires, cette section donne des informations détaillées sur leurs conditions de travail et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire. Elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords. Voir la NO 34.4.

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs communautaires ainsi que sur les rôles et responsabilités en matière de suivi de ces travailleurs. Voir les paragraphes 36 et 37 de la NES n° 2.

12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, cette section énonce la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux.