



**République du Tchad**

**UNITE-TRAVAIL-PROGRES**

**MINISTERE DE LA PROSPECTIVE ECONOMIQUE ET DES PARTENARIATS INTERNATIONAUX**

**Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende  
Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+) – Tchad**

**(P176693)**

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO) - Tchad**

**Mars 2023**

## Table des matières

<b>SIGLES ET ACRONYMES</b>	<b>2</b>
<b>DEFINITIONS DES CONCEPTS</b>	<b>3</b>
<b>1. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET</b>	<b>5</b>
1.1 CONTEXTE, JUSTIFICATION .....	5
1.2 OBJECTIF DU PROJET.....	6
1.3 LES COMPOSANTES DU PROJET .....	6
1.3.1. Composante 1 : Améliorer la demande régionale de services du RMNCAHN et accroître l'autonomisation des femmes et des adolescents .....	6
1.3.2. Composante 2 : Renforcer la capacité régionale et la disponibilité des produits du RMNCAHN et des travailleurs de la santé qualifiée.....	7
1.3.3. Composante 3 : Favoriser l'engagement et la capacité d'élaboration des politiques et de mise en œuvre des projets.....	8
<b>2. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE</b>	<b>10</b>
<b>3. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET</b>	<b>12</b>
3.1 CARACTÉRISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET.....	13
3.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS DU PROJET .....	14
3.3 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE .....	16
<b>4. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL</b>	<b>18</b>
4.1 COMPOSANTES ET ACTIVITÉS DU PROJET .....	18
4.2 PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN D'ŒUVRE .....	21
4.2.1. Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet :.....	21
4.2.2. Risques d'accidents de la route.....	21
4.2.3. Risques d'atteintes morales et physiques.....	21
4.2.4. Risques psycho-sociaux.....	22
4.2.5. Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran .....	22
4.2.6. Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel...) et/ou de violence contre les enfants .....	22
4.2.7. Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet.....	22
4.2.8. Risque d'infection à la COVID-19 .....	22
4.3 MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES .....	23
<b>5. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TCHAD26</b>	
<b>5.1 TERMES ET CONDITIONS</b>	<b>26</b>
5.1.1 Conditions générales.....	26
5.1.2 Nature de l'employeur .....	26
5.1.3 Salaires et retenues sur salaire .....	27
5.1.4 Temps de travail .....	27
5.1.5 Congés.....	27
5.1.6 Liberté d'association .....	28
5.1.7 Le travail forcé .....	28
5.1.8. Au sujet du travail des enfants et de la traite des personnes.....	28
5.1.9. Concernant les personnes à mobilité réduite .....	29
5.1.10. Du Contrat de travail .....	29
5.1.11. EAS /HS en milieu de travail.....	29
5.2 NORMES INTERNATIONALES/DIRECTIVES DE LA BANQUE MONDIALE .....	29
<b>5.3: SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b> .....	<b>30</b>
<b>6. PERSONNEL RESPONSABLE</b>	<b>32</b>

6.1 RESPONSABLE DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	32
6.2. SUIVI ET SUPERVISION.....	33
<b>7. POLITIQUES ET PROCEDURES</b>	<b>34</b>
<b>8. AGE DE L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE</b>	<b>36</b>
8.1 AGE DE L'EMPLOI.....	36
8.2 TRAVAIL FORCÉ.....	36
<b>9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES</b>	<b>37</b>
9.1 RÈGLEMENT DU CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL.....	38
9.2 RÈGLEMENT DE CONFLIT COLLECTIF (ARTICLES 443 À 465).....	38
9.3 LE MÉCANISME DE RÈGLEMENT DU SWEDD+ .....	39
9.4 L'ACCÈS À L'INFORMATION CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DU MGP.....	40
9.5 LA RÉCEPTION, LA CATÉGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES (POUR LES PLAINTES NON LIÉES AUX EAS/HS) .....	40
9.5.1 Démarches à observer pour la gestion des plaintes .....	41
9.5.2 Catégorisation des plaintes .....	42
9.5.3 Enregistrement des plaintes .....	43
9.6 L'ÉVALUATION DE L'ÉLIGIBILITÉ DES PLAINTES AU MGP (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES AUX EAS/HS) .....	43
9.7 L'ACCUSÉE DE RÉCEPTION AUX PLAIGNANTS (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES AUX EAS/HS).....	43
9.8 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DÉTERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES AUX VBG/EAS/HS) .....	44
9.9 LE RETOUR D'INFORMATION AUX PLAIGNANTS .....	44
9.10 LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES MESURES CONVENUES AVEC LES PLAIGNANTS .....	44
9.11 LE RECOURS EN CAS DE NON RÉOLUTION DES PLAINTES .....	44
9.12 LA CLÔTURE ET L'ARCHIVAGE DES DOSSIERS DES PLAINTES .....	44
<b>10. GESTION DES CONTRACTANTS ET PRESTATAIRES</b>	<b>45</b>
<b>11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES</b>	<b>47</b>
<b>1.2 TRAVAILLEURS PRIMAIRES</b>	<b>47</b>
ANNEXES	
<b>Annexe A CANEVAS DU CODE DE CONDUITE</b>	<b>48</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b>	
TABLEAU 1 : TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET.....	12
TABLEAU 2 : EFFECTIF PRÉVISIONNEL DES COMPÉTENCES À RECRUTER/ET OU À RECONDUIRE AU BÉNÉFICE DE L'UGP .	16
TABLEAU 3 : DESCRIPTION DES ACTIVITÉS ET DES COMPOSANTES DU PROJET .....	18
TABLEAU 4 : MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP).....	39

## SIGLES ET ACRONYMES

AGR	Activités Génératrices de Revenus
BM	Banque Mondiale
CCA	Comité Communal d'Action
CCSC	Communications pour le Changement Social et Comportemental
CDA	Comités Départementaux d'Actions
CdC	Code de Conduite
CGES	Cadre de Gestion Environnementales et Sociales
CLA	Comité Local d'Action
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CPA	Comités Provinciaux d'Action
CV	Comité Villageois
DAO	Dossier d'Appel d'Offre
DDO	Observatoires du Dividende Démographique
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel
EPI	Equipement de Protection Individuelle
FPI	Financement de Projets d'Investissement
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
MPEPI	Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux
MGSN	Ministère du Genre, et de la Solidarité Nationale
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MOP	Manuel d'Opérations du Projet
NES	Normes Environnementales et Sociales
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONAPE	Office National pour la Promotion de l'Emploi
ONDD	Observatoire National du Dividende Démographique
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAP	Personnes Affectées par le Projet
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
PIB	Produit Intérieur Brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RMNCAHN	Reproduction, de Maternité, de Nouveau-né, d'Enfant et d'Adolescent dans les Communautés Cibles
RSE	Responsable Suivi -Evaluation
S&E	Suivi et Evaluation
SE	Spécialiste en Environnement
SIDA	Syndrome d'immunodéficience Acquis
SS	Spécialiste Social
SWEDD+	Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+ sigles en anglais)
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UGP	Unité de Gestion du Projet
USD	Dollars Américain
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

## DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS

**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.

**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.

**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.

**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).

**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 (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

**Exploitation sexuelle** : tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

**Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature 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 (Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies, ST/SGB/2008/5).

## 1. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

### 1.1 CONTEXTE, JUSTIFICATION

La sous-région du Sahel en Afrique est caractérisée par une incidence élevée de pauvreté, d'insécurité alimentaire ainsi que par de multiples contraintes qui ont un impact négatif sur sa sécurité et son développement. La région est confrontée à divers facteurs de fragilité et d'instabilité, allant des conflits, aux sécheresses et inondations récurrentes en passant par la vulnérabilité aux crises mondiales (par exemple, la crise financière, la crise des prix des denrées). Environ la moitié de la population vit avec moins de 1,5 USD par jour, avec plus de 11 millions de personnes exposées aux risques de famine et 5 millions d'enfants de moins de (05) cinq ans à la malnutrition aiguë. La sous-région est très mal classée sur l'indice de développement humain du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

Sur le plan économique, les pays africains ont enregistré une croissance de 5-8 pour cent en moyenne au cours des dernières années. Mais malgré cela, le Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant est toujours aussi bas. La croissance économique n'a pas non plus donné lieu à une plus grande égalité entre les sexes notamment en termes de mortalité chez les femmes et d'accès aux opportunités économiques.

La lente transition démographique constitue un facteur sous-jacent clé pour les pays du Sahel n'ayant pas réussi à traduire leur forte croissance du PIB en une plus grande prospérité et en un meilleur bien-être de leur population.

Le projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique du Sahel (SWEDD) est donc une réponse concertée des chefs d'États des six pays du Sahel à savoir le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Tchad et de la Direction de la Banque Mondiale pour la mise en œuvre de la feuille de route de l'Union Africaine sur le dividende démographique qui vise l'intensification des investissements en faveur de la femme et de la jeunesse en tant que levier principal de résilience pour aborder les causes profondes des inégalités, de l'instabilité, et de la vulnérabilité de la sous-région.

Lancé en 2015 pour une durée de quatre ans, la première phase du projet SWEDD a été clôturée en Décembre 2020. Le succès retentissant et les résultats significatifs engrangés lors de cette phase a milité en faveur de la deuxième phase avec l'entrée d'autres pays africains dans l'initiative SWEDD faisant ainsi passer le nombre de pays membres à neuf, à savoir le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Tchad, le Bénin, le Cameroun et le Guinée. Pour le Tchad, la deuxième phase a été officiellement lancée le 07 novembre 2020 à Pala, dans la province du Mayo-Kebbi Ouest par le Président de la République. Pour une durée de quatre ans (2020-2024), la zone d'intervention du projet passe de quatre à douze provinces à savoir le Lac, le Hadjer Lamis, le Kanem, le Salamat, le Batha, Wadi Fira, le Sud Borkou, l'Ennedi Est, le Mayo Kebbi Est, le Mayo Kebbi Ouest, la Tandjilé et le Chari Baguirmi. Cette extension sera l'opportunité indiquée de répliquer les bonnes pratiques issues de la première phase à d'autres provinces mais également de renforcer les acquis dans la zone pilote et ainsi améliorer les conditions de vie des millions d'adolescentes, de jeunes filles et de femmes tchadiennes.

Cette dernière phase qui sera financé par la Banque mondiale s'est maintenant étendue à l'Afrique sub-saharienne et a été mise à jour et il s'appelle **le Projet d'Autonomisation des Femmes et de Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (SWEDD+)**. Ce projet comprend les pays et institutions régionales suivants: Tchad, le Togo, la Gambie, la République du Congo, le Sénégal, le Burkina Faso, la Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC) et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

## 1.2 OBJECTIF DU PROJET

Le projet vise globalement à accélérer la transition démographique (par exemple, la réduction du taux de fécondité et de la mortalité infantile) et à réaliser ainsi les objectifs plus larges qui consistent à déclencher le dividende démographique, par exemple les avantages économiques et la réduction des inégalités entre les sexes dans la région du Sahel.

Plus spécifiquement, il s'agira de :

- Améliorer le niveau d'autonomisation des femmes et des adolescentes et leur permettre d'accéder plus facilement aux services de santé reproductive, infantile et maternelle de qualité ;
- Accroître la génération et le partage des connaissances, des capacités et de la coordination régionale.

## 1.3 LES COMPOSANTES DU PROJET

La mise en œuvre du Projet SWEDD+ s'articule autour des trois (3) composantes suivantes :

### 1.3.1. Composante 1 : Améliorer la demande régionale de services du RMNCAHN et accroître l'autonomisation des femmes et des adolescents

- **Sous-composante 1.1** : Communications pour le changement social et comportemental (CCSC). Cette sous-composante sera maintenue et développée. Les activités de CCSC feront un usage plus innovant des plateformes numériques et renforceront la sensibilisation des communautés, notamment par un engagement plus profond des chefs religieux et traditionnels. En outre, ce sous-volet financera des campagnes de sensibilisation axées sur le climat afin de renforcer la capacité d'adaptation de la population.
- **Sous-composante 1.2** : Interventions communautaires pour faire progresser l'autonomie des femmes : Cette sous-composante sera maintenue et développée. La phase pilote a permis de tirer plusieurs leçons de mise en œuvre qui serviront de base à la mise à l'échelle. Dans le projet parent, les activités dans certains pays sont largement dispersées dans plusieurs régions/provinces différentes. Dans la deuxième phase, les pays concentreront les interventions du Projet SWEDD+ dans des zones géographiques sélectionnées à dessein, satureront les communautés avec des filles, des garçons et des membres de la communauté bénéficiant des interventions du Projet SWEDD+ afin d'augmenter le potentiel d'influence sur les normes sociales concernant les filles. Dans le cadre de la préparation, un "paquet minimum" d'interventions sont retenues. Dans le projet parent, le Projet SWEDD+ intègre des stratégies de prévention de la violence basée sur le genre (VBG) à travers toutes ses interventions. Dans la deuxième phase, les pays renforcent ces stratégies par des plans d'action nationaux et régionaux qui visent à renforcer les voies d'orientation des victimes d'abus pour accéder à un soutien médical, socio-émotionnel et juridique. Cette sous-composante continuera à offrir des opportunités économiques aux femmes et aux filles (identifiées comme étant très vulnérables aux impacts climatiques), telles que la formation à l'entrepreneuriat et l'accès à des emplois non traditionnels. Nombre d'entre elles impliquent des activités d'adaptation au climat ou d'atténuation de ses effets, telles que le creusement de défenses contre les inondations, l'installation de panneaux solaires et d'autres technologies à faible teneur en carbone. Comme l'a démontré le projet parent, ces nouvelles opportunités économiques augmentent considérablement les revenus des femmes et des filles, ce qui accroît encore leur résistance aux futurs chocs climatiques.

### 1.3.2. Composante 2 : Renforcer la capacité régionale et la disponibilité des produits du RMNCAHN et des travailleurs de la santé qualifiée

- **Sous-composante 2.1** : L'harmonisation et le contrôle de la qualité des produits pharmaceutiques seront remplacés par "Améliorer l'accessibilité des contraceptifs au niveau communautaire" : En fonction des progrès réalisés en matière d'harmonisation et de contrôle de la qualité des produits pharmaceutiques, cette activité sera progressivement supprimée et remplacée par un objectif pour cette sous-composante, à savoir améliorer l'accès aux contraceptifs au sein des communautés bénéficiaires. Il s'agit notamment d'améliorer la coordination avec les fournisseurs et les organismes existants qui s'emploient à intensifier la distribution communautaire de produits contraceptifs, afin de garantir que l'offre suit la demande croissante dans les communautés bénéficiant des interventions entreprises au titre de la composante 1.2. Une révision de la législation relative aux restrictions potentielles dans la distribution des produits par les agents de vulgarisation des soins de santé est en cours dans tous les pays participant au projet.
- **Sous-composante 2.2** : Chaîne d'approvisionnement pharmaceutique, livraison du dernier kilomètre : Cette sous-composante sera maintenue, avec un soutien pour évaluer les solutions public-privé pour la livraison du dernier kilomètre des produits du RMNCAHN. Une formation à la bonne gestion des produits pharmaceutiques obsolètes et non désirés sera dispensée, ainsi que des documents d'orientation sur les meilleures pratiques de gestion des approvisionnements pharmaceutiques. D'autres possibilités d'impliquer les associations féminines dans la gestion de la logistique de la chaîne d'approvisionnement sont en cours d'évaluation, en vue d'élargir les possibilités économiques pour les femmes. Le projet travaillera avec le secteur agricole pour développer des solutions communes en matière de santé et de chaîne du froid alimentaire, en réduisant la duplication des technologies de refroidissement à forte intensité de carbone.
- **Sous-composante 2.3** : amélioration de la disponibilité des agents de santé reproductive : Cette sous-composante sera maintenue. Dans la deuxième phase, il renforcera la capacité des sage-femmes rurales à fournir des services aux adolescents par le biais d'activités (i) de diffusion et d'aide à la mise en œuvre des directives de l'AAHA relatives à la fourniture de services de santé adaptés aux adolescents, (ii) de recrutement, (iii) de formation et (iv) de déploiement des sage-femmes dans les zones rurales. Une formation à la bonne gestion des produits pharmaceutiques obsolètes et non désirés sera dispensée, ainsi que des documents d'orientation sur les meilleures pratiques de gestion des fournitures pharmaceutiques. La formation comprendra également l'élaboration de modules sur le climat et la santé à l'intention des agents de santé reproductive et des sage-femmes.
- **Sous-composante 2.4** : soutien aux institutions de formation des travailleurs de la santé en milieu rural : Cette sous-composante est nouvelle et sera mise en œuvre par l'OOAS, à travers deux activités : (i) L'initiation d'un dialogue régional sur la "filiale rurale". Ce dialogue comprendra une analyse de la situation de la filière rurale, suivie d'ateliers nationaux et régionaux. Des services de conseil seront nécessaires ; (ii) l'OOAS soutiendra les 3 centres d'excellence régionaux, notamment en leur fournissant des équipements. Un soutien sera également apporté aux processus d'accréditation et à l'apprentissage en ligne. Les critères d'accréditation incluront la conformité aux principes d'intelligence climatique, tels que l'utilisation de technologies à faible teneur en carbone, la production d'énergie et des infrastructures d'eau et de déchets efficaces sur le plan énergétique.

### 1.3.3. Composante 3 : Favoriser l'engagement et la capacité d'élaboration des politiques et de mise en œuvre des projets

- a. **Sous-composante 3.1:** Renforcer le plaidoyer et l'engagement politique sur le RMNCAHN au niveau continental, régional et national. Cette composante sera maintenue et renforcée. Dans SWEDD+, les pays participants et les institutions panafricaines renforceront les cadres juridiques qui promeuvent les droits des femmes à la santé et à l'éducation. Les activités au niveau national et régional ont été identifiées par le biais de consultations entre pairs, parlementaires, juges et avocats dans les pays de la SWEDD et au-delà. Les plans d'action proposés comprennent des activités visant à renforcer la législation, à consolider les capacités judiciaires et à promouvoir la connaissance et l'application de la législation existante. La Commission de l'Union africaine est un nouveau partenaire stratégique, dont l'objectif est de renforcer les capacités pour servir de plateforme panafricaine qui codifie les réformes politiques et juridiques, facilite l'échange entre pairs et l'action politique dans les domaines liés à la promotion de l'autonomisation des femmes. Cela conduira à une planification familiale plus durable, permettant ainsi aux ménages d'avoir une sécurité alimentaire accrue face aux chocs climatiques.
- b. **Sous-composante 3.2:** renforcer la capacité d'élaboration, de suivi et d'évaluation des politiques liées aux questions de dividende démographique. Cette activité est liée aux activités des observatoires du dividende démographique (DDO) et sera maintenue. Les DDO contribueront à fournir des données aux gouvernements nationaux pour surveiller les populations vulnérables au climat et faciliter les réponses aux chocs climatiques.
- c. **Sous-composante 3.3 :** Renforcer la capacité de mise en œuvre des projets. Cette activité concerne les coûts de fonctionnement et la capacité de mise en œuvre. Elle sera *maintenue*.

La mise en œuvre du Projet SWEDD+ impliquera les agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité, des agents contractuels directement recrutés (assujettis au Code du Travail), des agents d'entreprises, d'ONG ou d'Associations contractantes partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines, etc. La main d'œuvre locale issue directement des communautés de la zone d'intervention du projet et de l'exécution de ses activités. Au cas où des agents des entreprises contractantes en sous-traitance sont des travailleurs étrangers, l'employeur veillera au respect des dispositions prévues par 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.

La législation tchadienne ne fait pas obligation aux employeurs d'élaborer un document spécifique pour la gestion de la main d'œuvre.

Au regard de la nature, des caractéristiques et de l'envergure des activités envisagés, le risque environnemental et social lié à la mise en œuvre des activités du Projet SWEDD+ est **jugé modérer**. Parmi les dix (10) normes environnementales et sociales (NES) de la Banque mondiale, Cinq (5) sont jugées pertinentes pour le projet. Il s'agit de la :

- NES1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux
- NES2 : Emploi et conditions de travail
- NES3 : Utilisation rationnelle des ressources, prévention et gestion de la pollution

- NES4 : Santé et sécurité des populations
- NES10 : Mobilisation des parties prenantes et informations.

En plus, 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 mondiale<sup>1</sup> souligne les éléments nécessaires à intégrer dans les projets pour assurer la santé et sécurité aux travail et dans les communautés aux alentours des sites du travail vis-à-vis des risques d'EAS/HS liés à la mise en œuvre des activités des projets.

Le présent document de Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est alors élaboré pour se conformer aux dispositions de la législation environnementale et sociale nationale et aux normes environnementales et sociales de la Banque mondiale. A travers le PGMO, le Projet aura à promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements. Ceci comprend les environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS). Le PGMO est complété par l'élaboration concomitante du projet des autres outils clés de sauvegarde aussi bien environnementale que sociale, à savoir : Le CGES et le Plan d'Action d'atténuation et de réponse EAS/HS), le Cadre politique de réinstallation (CPR), le Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) et le Plan d'engagement environnemental et social (PEES).

---

<sup>1</sup> <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

## 2. OBJECTIF DU PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

En vertu de la Norme environnementale et sociale 2 (NES2) sur « l'Emploi et les conditions de travail » le Projet SWEDD+best tenu d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre, qui décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés et ce, conformément aux dispositions de code de travail en vigueur au Tchad et aux exigences de la NES2 et la Note de Bonnes Pratiques EAS/HS de la Banque mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout acteur (travailleur direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différents types de travailleurs du Projet SWEDD+ seront gérés et protégés, ainsi de comment la protection des communautés riveraines qui entrent en contact avec les différents types des travailleurs vont être protégées. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES2 de la Banque mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du Projet SWEDD+.

Les objectifs spécifiques du PGMO sont :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris par rapport au traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe en charge de la mise en œuvre du projet et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT) ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les jeunes, les personnes âgées et handicapées ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Présenter, à partir des informations générales concernant la main d'œuvre qui sera utilisée dans le cadre de la mise en œuvre du projet ;
- Identifier les principaux risques des travailleurs (par catégories de travailleurs) ;
- Compte tenu de son élaboration en début de projet, il 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 Projet SWEDD+ 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, y compris les risques d'EAS/HS ;
- Mesures d'atténuation aux risques identifiés ;
- 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 ;
- Termes et conditions ;

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

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

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le Projet SWEDD+ utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Selon l'esprit de la NES2, on 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 activités liées aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités (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).

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 SWEDD+, 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.

La « personne morale » désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes tchadiennes.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du SWEDD+ 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.

On entend par « travailleurs du projet », et selon l'esprit de la NES2 :

Toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. 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).

**Tableau 1 : Types de travailleurs du projet**

Travailleurs du Projet selon la NES2	Travailleur dans le contexte du Projet
--------------------------------------	--

Toute personne employée directement par l’Emprunteur	Personnel de l’Unité de coordination Les agents publics de l’Etat en position de détachement ou de disponibilité
Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet,	Les agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d’exécution pour le compte du projet
Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l’Emprunteur	Les employés des fournisseurs principaux Les agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).
Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet	Les travailleurs communautaires

*Source : Mission d’élaboration du PGMO et Note du Projet sur la conception du projet, juin 2022*

### 3.1 CARACTÉRISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET

- **Travailleurs du secteur de la santé :** Les travailleurs du secteur 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.
- **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.
- **Travailleurs migrants :** Les travailleurs migrants constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre, en particulier dans les cas de construction ou de travaux civils à grande échelle.
- **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 projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités.
- **Travailleurs communautaires :** Il s’agit du Comité Communal d’Action ou CCA), les Comités Départementaux d’Actions (CDA), les Comités Locaux d’Action (CLA), les Comités Provinciaux d’Action (CPA), l’autorité religieuse, les Organisations non gouvernementales des associations ou groupements, les associations de personnes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, les victimes de VBG, les orphelins, les réfugiés, les filles mères) ou des ONG intervenant dans la zone du projet. Dans le cas du Projet, il ne sera pas fait appel à des travailleurs communautaires.

Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination et à la dimension genre. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n’y aura aucune discrimination dans le cadre d’un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l’embauche, la rémunération

(notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Une attention particulière devra également être accordée aux procédures de recrutement pour le personnel qui travaillera avec les enfants/filles: Un recrutement sûr pour les enfants et les élèves exige le recours à de procédures d'examen sélectif ou de recensement de personnes appelées à travailler avec ces groupes de la population (enseignants, proviseurs, personnel de garderie, etc.). Ces procédures réduisent le risque d'engager une personne qui a exploité ou agressé des enfants ou des élèves, ou qui pourrait le faire. Certaines pratiques de recrutement comprennent la vérification des antécédents et des références professionnelles, ce qui permet de ne pas embaucher des personnes ayant commis de tels délits<sup>2</sup>.

### 3.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS DU PROJET

Le projet sera mis en œuvre par une Unité de Gestion du projet (UGP). L'UGP sera placée sous l'autorité d'un Coordonnateur National (responsable de l'UGP et de la coordination d'ensemble des activités du Projet SWEDD+). Il est assisté d'une petite équipe de contractuels (recrutés sur une base compétitive) couvrant les fonctions transversales indispensables (dit « métabolisme de base ») à la bonne gestion du Projet, notamment en matière de planification et management, sur le plan fiduciaire (dont la passation des marchés), en matière de suivi et évaluation, de communication ainsi que la gestion des mesures de sauvegardes.

La ressource humaine se compose comme suit :

#### LISTE DU PERSONNEL DU PROJET SWEDD :

N°	Poste	Nombre
1	Coordonnateur National	01
2	Responsable Passation des Marchés	01
3	Responsable Administratif et Financier	01
4	Responsable Suivi-Évaluation	01
5	Auditeur Interne	01
6	Assistant Chargé du Programme Education	01
7	Assistant Chargé du Programme Genre	01
8	Assistante Chargée du Programme Santé	01
9	Assistante Chargée de la Communication	01
10	Assistant Comptable	01
11	Assistant Logisticien	01
12	Assistant Administratif	01
13	Assistante de Direction	01
14	Secrétaire Standardiste	01
<b>Total</b>		<b>14</b>

#### LISTE DU PERSONNEL ONDD :

N°	Poste	Nombre
----	-------	--------

<sup>2</sup> <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/93b1145a9ff99974a7fcb6e7eb02a50e-0290032023/original/SEA-SH-GPN-for-HD-Operations-French.pdf>

<b>1</b>	Coordonnateur ONDD	01
<b>2</b>	Experte TIC	01
<b>3</b>	Statisticien-économiste	01
<b>4</b>	Sociologue	01
<b>5</b>	Macro-économiste	01
<b>6</b>	Expert Démographe	01
<b>7</b>	Sociologue	01
<b>Total</b>		<b>7</b>

#### **LISTE DU PERSONNEL A RECRUTER :**

<b>N°</b>	<b>Poste</b>	<b>Nombre</b>
<b>1</b>	Chargé(e) de Programme	01
<b>2</b>	Assistant Passation des Marchés	02
<b>3</b>	Comptable Principal	01
<b>4</b>	Chefs d'antennes	04
<b>5</b>	Assistants Administratifs et Financiers (Antennes)	04
<b>6</b>	Assistants RSE (Antennes)	04
<b>7</b>	Assistant Comptable	01
<b>8</b>	Spécialiste en sauvegarde sociale	01
<b>9</b>	Spécialiste en sauvegarde environnemental	01
<b>10</b>	Spécialiste en VBG	01
<b>Total</b>		<b>20</b>

Tout le personnel, contractuel ou fonctionnaire, répondra à des critères de qualification et d'expérience pour les fonctions occupées. Le personnel payé par le projet sera recruté sur une base compétitive, tandis que le personnel fonctionnaire désigné par le Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux, le sera sur la base de leur qualification et expérience et après accord de la Banque mondiale.

#### **Aux niveaux provinciaux, départementaux et locaux.**

Dans les provinces, les structures déconcentrées du Ministère de tutelle du projet se décomposent en délégations Provinciales elles-mêmes divisées par secteurs (niveau départemental), qui se déclinent enfin par des postes (niveau sous-préfectoral). Ce Ministère a ses services à tous les niveaux (délégations, secteurs et postes). Il s'agira de renforcer les services qui en ont besoin pour leur permettre de servir de relais de proximité dans la mise en œuvre et le suivi du projet.

Pour des raisons d'ancrage sur le terrain, de proximité et d'efficacité technique avec les acteurs et autres groupes cibles, en lieu et place des anciennes antennes régionales et dispositifs AGRP de la phase1, des ONG nationales prestataires locales, dont l'expérience et les capacités sont avérées, pourront être recrutées et contractualisées pour mener à bien un ensemble d'activités à travers une maîtrise d'ouvrage délégué. Certaines ont fait leur preuve pour le même type de prestation et qui disposent de présence et d'expérience sur le terrain. Il pourra leur être confié des rôles et tâches notamment d'ingénierie sociale, les formations, le suivi de certaines activités, la préservation et consolidation des acquis des phases antérieures du Projet SWEDD. Les modalités techniques et pratiques ainsi que le package d'activités qui leur sera délégué à travers les différentes composantes pourront être mieux précisées dans le Manuel d'Operations du Projet (MOP).

Parmi les compétences exigées de ces ONG's :

- un coordonnateur (chef d'antenne),
- un comptable,
- un responsable suivi-évaluation,
- un expert en santé de la reproduction
- etc.

Ces ressources humaines seront prises en charge sur les ressources du Projet et des moyens de fonctionnement seront assurés.

### 3.3 CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE

*Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice de l'UGP*

N°	Poste	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
<b>LISTE DU PERSONNEL DU PROJET SWEDD</b>				
1	Coordonnateur National	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	-
2	Responsable Passation des Marchés	01	Connaissances en procédures de passation des marchés	-
3	Responsable Administratif et Financier	01	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	-
4	Responsable Suivi-Evaluation	01	Connaissances en Suivi – évaluation	-
5	Auditeur Interne	01	Connaissances et expériences en audit	-
6	Assistant Chargé du Programme Education	01	Connaissances et expériences en éducation	-
7	Assistant Chargé du Programme Genre	01	Connaissances et expériences en genre et développement	-
8	Assistante Chargée du Programme Santé	01	Connaissances et expériences en santé de la reproduction	-
9	Assistante Chargée de la Communication	01	Connaissances et expériences en communication	-
10	Assistant Comptable	01	Connaissances et expériences en comptabilité	-
11	Assistant Logisticien	01	Connaissances et expériences en logistique	-
12	Assistant Administratif	01	Spécialiste en administration,	-
13	Assistante de Direction	01	Connaissances et expériences en assistance de Direction	-
14	Secrétaire Standardiste	01	Connaissances et expériences en secrétariat	-
<b>Sous-Total</b>		<b>14</b>		
<b>LISTE DU PERSONNEL ONDD</b>				
1	Coordonnateur ONDD	01	Connaissances et expériences en communication	-
2	Experte TIC	01	Connaissances et expériences TIC	-
3	Statisticien-économiste	01	Connaissances et expériences en statistiques économiques	-
4	Sociologue	01	Connaissances et expériences en sociologie	-

N°	Poste	Nombre	Compétences requises	Période de recrutement
5	Macro-économiste	01	Connaissances et expériences en macro-économie	-
6	Expert Démographe	01	Connaissances et expériences en démographie	-
7	Sociologue	01	Sociologue ou psychologue, spécialisé en genre et VBG, avec connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	-
<b>Total</b>		<b>7</b>		
<b>LISTE DU PERSONNEL A RECRUTER</b>				
1	Chargé(e) de Programme	01	Connaissances et expériences en coordination des projets et programme	A préciser
2	Assistant Passation des Marchés	02	Connaissances et expériences en communication	A préciser
3	Comptable Principal	01	Connaissances et expériences en comptabilité	A préciser
4	Chefs d'antennes	04	Connaissances et expériences en coordination régionale des projets et programme	A préciser
5	Assistants Administratifs et Financiers (Antennes)	04	Connaissances et expériences en administration de finances	A préciser
6	Assistants RSE (Antennes)	04	Connaissances et expériences en suivi - évaluation	A préciser
7	Assistant Comptable	01	Connaissances et expériences en comptabilité	A préciser
8	Spécialiste en sauvegarde environnementale	01	Environnementaliste	A préciser
9	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	Sociologue avec des connaissances des normes environnementales et sociales, Santé, Sécurité au Travail	
10	Spécialiste en VBG	01	Sociologue ou psychologue, spécialisé en genre et sur les VBG	
<b>Total</b>		<b>20</b>		

*Source : Mission d'élaboration du PGMO et Note du Projet sur la conception du projet, juin 2022*

#### 4. 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 COMPOSANTES ET ACTIVITÉS DU PROJET

Le SWEDD+ sera mis en œuvre à travers trois (03) composantes.

**Tableau 3 : Description des activités et des composantes du projet**

Sous-Composante	Sous projets/Activités
<ul style="list-style-type: none"> <li>Composante 1 : Améliorer la demande régionale pour le RMNCAHN et accroître l'autonomisation des femmes et des adolescents</li> </ul>	
1.1. Communication pour le changement social et comportemental (CCSC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancer la campagne médiatique nationale pour le CCSC :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- mener des activités dans les médias de masse ;</li> <li>- effectuer une communication de proximité, notamment en matière de prévention de la violence liée au sexe (organisation de séances d'information pour les chefs religieux et communautaires, les mentors, les personnes influentes ; sensibilisation au sein de la communauté au moyen d'affiches et de radios communautaires)</li> <li>- renforcer les capacités des acteurs ;</li> <li>- assurer la coordination et le suivi de la mise en œuvre des activités de communication ;</li> <li>- soutenir le coût opérationnel de la communication.</li> </ul> </li> </ul>
1.2. Interventions communautaires pour faire progresser l'autonomie des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir les filles à l'école :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- fournir des kits scolaires ;</li> <li>- fournir de la nourriture ;</li> <li>- payer des frais de scolarité spécifiquement pour les filles pauvres et vulnérables ;</li> <li>- fournir des uniformes scolaires ;</li> <li>- subventionner les enseignants pour les cours de tutorat</li> </ul> </li> <li>créer des espaces sûrs pour les filles non scolarisées ;</li> <li>créer de clubs de maris ;</li> <li>mettre en place des centres d'alphabétisation.</li> </ul> <p><b>Améliorer les compétences de vie et les connaissances en matière de santé sexuelle et reproductive :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fournir des services de santé reproductive pour les jeunes ;</li> </ul>

Sous-Composante	Sous projets/Activités
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- renforcer la connaissance des filles et des adolescents de l'importance de leurs droits en matière de santé reproductive grâce à des espaces communautaires sécurisés.</li> </ul> <p><b>Renforcer les capacités de soins de survie aux victimes de la violence liée au sexe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fournir des kits de santé appropriés aux survivants des VBG/ dans les centres de santé ;</li> <li>- créer un répertoire des services d'aide aux victimes par province ;</li> <li>- identifier les foyers temporaires d'aide aux victimes ;</li> <li>- organiser des ateliers périodiques pour partager l'information et suivre les actions de lutte contre la VBG.</li> </ul> <p><b>Accroître les opportunités économiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les niches et les centres de formation prometteurs, des filles qui se forment à diverses compétences techniques en vue de leur insertion professionnelle ;</li> <li>- Identifier des exciseuses et des auteurs de pratiques traditionnelles préjudiciables ;</li> <li>- recycler les exciseuses et les auteurs de pratiques traditionnelles préjudiciables vers un autre emploi.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composante 2 : Renforcer la capacité régionale et les produits du RMNCAHN et les travailleurs de la santé qualifiés</li> </ul>	
2.1. Améliorer l'accessibilité des contraceptifs au niveau communautaire	<p>Renforcer la capacité du Laboratoire national de contrôle de la qualité des médicaments et son coût opérationnel ;</p> <p>Soutenir l'amélioration des systèmes de surveillance après la mise sur le marché pour que le laboratoire national atteigne des normes minimales acceptables.</p>
2.2. Chaîne d'approvisionnement pharmaceutique, livraison du dernier kilomètre	<p>Soutenir la distribution d'une partie de leur chaîne d'approvisionnement en produits de santé ;</p>
2.3. Améliorer la disponibilité des travailleurs de la santé reproductive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• renforcer les compétences des travailleurs de la santé dans les zones rurales ;</li> <li>• renforcer la capacité matérielle des établissements de formation dans le domaine de la santé.</li> </ul>
<p><b>Composante 3 : Favoriser l'engagement et la capacité d'élaboration des politiques et de mise en œuvre des projets)</b></p>	

Sous-Composante	Sous projets/Activités
3.1. Renforcer le plaidoyer et l'engagement politique en faveur du RMNCAHN aux niveaux régional et national	<p>Réaliser des sessions de sensibilisation de haut niveau pour l'intégration de la violence liée au sexe dans les écoles et les universités ;</p> <p>Traduire les lois nationales favorisant l'abandon des VBG/MGF auprès des autorités traditionnelles, religieuses et administratives au niveau d'intervention provinciale.</p>
3.2. Renforcer la capacité d'élaboration, de suivi et d'évaluation des politiques liées aux questions de dividende démographique	<p>Collecter et analyser les données relatives aux questions de population ;</p> <p>Préparer des rapports/briefs pour les décideurs politiques ;</p> <p>Réaliser des événements de diffusion.</p>
3.3. Renforcer la capacité de mise en œuvre des projets	Renforcer le fonctionnement de l'UGIP, la gestion, la coordination et le suivi des activités du projet.

*Source PAD et la mission d'élaboration du PGMO, juin 2022*

## **4.2 PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN D'ŒUVRE**

Dans le contexte du Projet SWEDD+, les risques liés au travail comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs.

Les principaux risques éventuels du projet, peuvent se résumer comme suit :

### **4.2.1. Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet :**

La mise en œuvre des activités du projet se feront dans certaines provinces où l'insécurité est un grand risque. Les attaques de groupes armés (Boko Haram) peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre. Ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères concernés des zones en situation de crise.

Un autre risque possible est le conflit lié à accès aux ressources naturelles (bois, eau) entre et la population hôte, si des dispositions particulières pour accueil ne sont pas prises à temps.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale.

### **4.2.2. 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, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les différentes zones d'intervention du Projet. 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.

### **4.2.3. Risques d'atteintes morales et physiques**

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines provinces du Tchad (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être 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.

La non prise en compte de la main d'œuvre locale c'est-à-dire que si la population locale n'est pas embauchée ne serait-ce que pour les travaux ne méritant pas de qualification pourrait engendrer des risques notamment de conflits.

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 acteurs locaux dans la mise en œuvre des activités dans les zones à risque sécuritaire pourrait contribuer à réduire les risques d'atteinte morale et physiques.

#### **4.2.4. 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 des 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.

#### **4.2.5. Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran**

Certaines mauvaises conditions 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.

#### **4.2.6. Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel...) et/ou de violence contre les enfants**

Des violences basées sur le genre 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. Le fort déséquilibre de pouvoir entre le personnel du projet et les populations bénéficiaires, la faible présence des services de prise en charge, l'afflux de personnel et travailleurs étrangers dans les zones d'intervention du projet, et l'absence de stratégies explicites prenant en compte la prévention d'EAS/HS parmi le personnel sont des facteurs de risque additionnels à prendre en compte. Enfin, les risques de VBG, y compris ceux d'EAS/HS, se trouvent fortement exacerbés en situation de crise humanitaire, y compris dans le cadre d'interventions de crise sanitaire comme celle de la COVID.

s. De plus, des risques d'EAS et plus particulièrement d'harcèlement sexuel peuvent survenir entre employés ou entre employeurs et employés.

#### **4.2.7. 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 d'intervention du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes locales s'avère nécessaire.

#### **4.2.8. Risque d'infection à la COVID-19**

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

En cas d'apparition de la Covid 19 un plan d'urgence est à développer sur chaque site et ce dernier devrait définir les procédures qui seront mises en place en cas de manifestation du COVID-19 sur le site de travail. Le plan d'urgence devrait être élaboré en consultation avec les établissements de santé nationaux et locaux, afin de s'assurer que des dispositions sont en place pour le confinement, les soins et le traitement efficaces des travailleurs qui ont contracté la COVID-19.

Des éventualités devraient être élaborées et communiquées au personnel pour :

- ✓ les procédures d'isolement et de test pour les travailleurs (et ceux avec lesquels ils ont été en contact) qui présentent des symptômes;
- ✓ le traitement des travailleurs, y compris où et comment cela sera fourni dans la zone du projet ;

- ✓ l'approvisionnement suffisant en eau, nourriture, fournitures médicales et équipement de nettoyage en cas d'épidémie sur le site, en particulier si l'accès au site est restreint ou les mouvements de fournitures limités.

Le respect strict et rigoureux des mesures barrières doit être de mise.

#### **4.3 MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES**

L'Etat du Tchad par le biais du Ministère de la Fonction Publique et de la Concertation Sociale, se doit de respecter les dispositions de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad.

##### **Stratégie d'atténuation**

La stratégie d'anticipation et d'atténuation des risques identifiés passe par :

- la veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires tchadienne ;
- s'assurer que les codes de conduite définissant, interdisant et sanctionnant les actes d'EAS/HS et le travail des enfants sont signés et bien compris :
  - S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite (les entreprises les intègrent dans leur DAO) en comprennent bien les dispositions (voir annexe A pour un canevas d'un code de conduite)
  - S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet (les employés des fournisseurs principaux, prestataires de services, les agents des entreprises en sous-traitance (locaux, migrants) ;
  - Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite ;
  - Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines ;
- la sensibilisation des travailleurs des entreprises, fournisseurs travailleurs des entreprises en sous-traitance, travailleurs communautaires par les ONGs de proximité ;
- l'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;
- la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;
- la mise à disposition pour les travailleurs des copies de procédures sur le lieu de travail pour leur permettre de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
- se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;
- l'installation de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes d'EAS/HS sont interdits sur ce site ;
- s'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ;
- la mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;
- le respect des lois et règlements régissant la Santé et la Sécurité au Travail qui doivent être clairement reflétés dans les codes de conduite.

Le Projet SWEDD+veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. Tous les prestataires seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre de leurs offres. La pertinence de ces programmes fera partie des critères utilisés par la

commission des marchés pour sélectionner les prestataires. Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité contenues dans les contrats des prestataires soient mis en œuvre et suivies durant toute la phase des prestations.

Cependant, si des risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

Des dispositions seront mises en place pour assurer l'élimination en toute sécurité des produits dangereux et/ou souillés dans le plan de lutte contre les infections et les déchets dans le Cadre de Gestion Environnementales et Sociales (CGES).

Des mesures de prévention de l'exploitation et abus sexuels (EAS), et harcèlement sexuel (HS) telles que (mais sans s'y limiter) des codes de conduite rédigés à cet effet, accompagnés de séances de formations, des sensibilisations communautaires, un mécanisme de gestion des plaintes adapté au recueil et traitement des plaintes sensibles telles que la VBG/EAS/HS seront suivies dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Ce mécanisme doit prévoir des procédures particulières pour les questions d'EAS/HS et sera fondé sur une approche centrée sur les survivant-es, garantissant le signalement confidentiel des cas et leur enregistrement en toute sécurité et dans des conditions éthiques. Il peut être nécessaire que ce mécanisme fonctionnera parallèlement à celui du Projet. Les mesures d'atténuation seront détaillées dans le plan d'action EAS/HS du projet.

Les plaintes liées aux VBG/EAS/HS peuvent liées au comportement du personnel du Projet et/ou des travailleurs des entreprises à l'égard des communautés ;

Les plaintes sensibles portent habituellement sur des fautes personnelles (notamment mais non exhaustivement, injustice, abus de pouvoir, discrimination, Violence Basée sur le Genre-VBG et de EAS/HS plus particulièrement, etc.). Il faut noter que ces plaintes sensibles tels que celles liées aux VBG/EAS/HS seront traitées séparément 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 la 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. Aucune information identifiable ne figurera sur ces fiches de notification ;
- b) la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médicale, psychosociales, et si possible et souhaite, légaux), si tel est son choix et après avoir obtenu son consentement. Il en va de même pour le partage d'informations ;
- c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures centrées sur la survivante sont respectées à toute étape du processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivantes.

Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour recevoir et traiter les plaintes EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable.

Aussi afin d'éviter les VGB/EAS/HS, le SWEDD+doit exiger d'inclure dans les DAO l'obligation d'un Code de Bonne Conduite pour les entrepreneurs et leur personnel.

Par ailleurs, un contrôle sera exercé par la société civile tout au long de la mise en œuvre du projet, les opérateurs de proximité des ONG resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants de la communauté afin d'identifier tout problème avant qu'il ne devienne un problème sérieux. L'activité de contrôle fera partir du cahier de charge de la structure qui sera recrutée par le Projet.

S'agissant de la COVID 19, pour réduire les risques de propagation de cette pandémie de COVID-19 sur les entreprises, les travailleurs, et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST) , conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activités et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant la COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents de celles des virus de la grippe pandémique).

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

- Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

- Équipement de protection individuelle

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, masques, et une protection respiratoire le cas échéant, seront mis à la disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UCP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- ✓ sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
  - ✓ correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
  - ✓ portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
  - ✓ inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
  - ✓ enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.
- 
- Élaboration de politiques et de procédures pour un traitement rapide des éventuels cas.

## 5. APERCU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU TCHAD

### 5.1 TERMES ET CONDITIONS

#### 5.1.1 Conditions générales

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.

#### 5.1.2 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.

### 5.1.3 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.

### 5.1.4 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.

### 5.1.5 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

#### 5.1.6 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.

#### 5.1.7 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

#### 5.1.8. 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 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 ».

### **5.1.9. 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.

### **5.1.10. 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 réglemente 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.

### **5.1.11. EAS /HS en milieu de travail**

Sur le harcèlement sexuel, la loi nationale au Tchad ne contient aucune disposition protégeant les travailleurs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (cf. [Harcèlement Sexuel sur Lieu de Travail - Chad - Votresalaire.org/Tchad](http://Votresalaire.org/Tchad))

Cependant le code pénal puni 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 NORMES INTERNATIONALES/DIRECTIVES DE LA BANQUE MONDIALE**

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 normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment la NES2 portant sur la main d'œuvre et les conditions de travail.

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 Mai 2014.

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. (NES2, 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.

### 5.3: 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 et de la Prévention. Il est obligatoirement saisi par le Ministre de la Fonction Publique et de la Concertation Sociale 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 de la Fonction Publique et de la Concertation Sociale et du Ministre de la Santé Publique et de la Prévention. 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 Prévoyance Sociale (CNPS) du Tchad 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).

## 6. 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.

### 6.1 RESPONSABLE DE LA MOBILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe de préparation du Projet SWEDD+va conduire le processus de recrutement de certains postes. Il s'agit de :

- 01 Chargé (e) de Projet ;
- 02 Assistants (es) Passation des Marchés ;
- 01 Comptable Principal ;
- 04 Chefs d'antennes ;
- 04 Assistants Administratifs et Financiers (Antennes) ;
- 04 Assistants RSE (Antennes) ;
- 01 Assistant Comptable ;
- 01 Spécialiste en sauvegarde sociale ;
- 01 spécialiste VBG.

Tout le personnel, contractuel ou fonctionnaire, répondra à des critères de qualification et d'expérience pour les fonctions occupées. Le personnel payé par le projet sera recruté sur une base compétitive, tandis que le personnel fonctionnaire désigné par le Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux le sera sur la base de leur qualification et expérience et après accord de la Banque mondiale.

Le recrutement du personnel ~~du personnel~~ du projet pourra se faire par le biais de l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) à Ndjaména. Le recrutement pourra également être confié à cabinet national ou international.

L'UGP 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'UGP devra veiller à la mise 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, comme dans le cadre de harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel qui devrait être traité comme les cas sérieux liée à la 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 (sauf pour les incidents de EAS/HS ou une résolution à l'amiable ne devrait pas avoir lieu) et en cas d'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'UGP élaborera et inclura des codes de conduites dans les contrats des entreprises, les gestionnaires et les travailleurs. Le projet s'assurera que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions et que ces codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. La signature sera accompagnée par la formation régulière du personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite et la diffusion des codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines.

## **6.2. SUIVI ET SUPERVISION**

Les activités de suivi et évaluation (S&E) seront de la responsabilité de l'unité de gestion du projet (UGP) basé sur les informations fournies par le Comité National de Pilotage :

Le Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux, produira un rapport quotidien qui sera consolidé dans un rapport mensuel aux fins du suivi du projet sur base des objectifs convenus et des progrès réalisés dans la mise en œuvre des activités critiques du projet. Ce rapport contiendra des tableaux de performance par rapport aux indicateurs du projet proposé tel que :

- Nombre des séances de formation des travailleurs sur le Code de Conduite (CdC) organisées ;
- % des travailleurs ayant signé le CdC ;
- % des travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le CdC.

Pour la Supervision et le soutien à la mise en œuvre, une équipe expérimentée de spécialistes de la santé, des opérations et de la gestion financière de la BM apporteront un soutien quotidien au Ministère de la Prospective Économique et des Partenariats Internationaux et à UGP pour la mise en œuvre du projet. Dans le contexte de la fragilité, une initiative de géo-activation sera utilisée pour le suivi et la supervision à distance des projets.

Des volumes considérables de données personnelles, d'informations permettant d'identifier une personne et de données sensibles sont susceptibles d'être recueillis et utilisés. Afin de se prémunir contre l'utilisation abusive de ces données, le projet intégrera les meilleures pratiques internationales pour le traitement de ces données dans des circonstances d'urgence. Ces mesures peuvent inclure la minimisation des données (ne collecter que les données nécessaires à la finalité), la vérification de l'exactitude des données (corriger ou effacer les données non nécessaires ou inexactes), les limitations d'utilisation (les données ne sont utilisées qu'à des fins légitimes et connexes), la conservation des données (ne conserver les données que pendant la durée nécessaire), l'information des personnes concernées sur l'utilisation et le traitement des données, et la possibilité pour les personnes concernées de corriger les informations les concernant.

## 7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Au plan de la sécurité sociale et du travail un nombre non négligeable des lois conventions/politiques/programmes ont été rendus disponibles au Tchad dont entre autres :

Convention	Date	État actuel
<u>C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919</u>	10 nov. 1960	En vigueur
<u>C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921</u>	10 nov. 1960	En vigueur
<u>C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921</u>	10 nov. 1960	En vigueur
<u>C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928</u>	10 nov. 1960	En vigueur
<u>C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930</u>	10 nov. 1960	En vigueur
<u>C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947</u>	30 nov. 1965	En vigueur
<u>C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948</u>	10 nov. 1960	En vigueur
<u>C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949A l'exclusion de l'article 11, du fait de la ratification de la convention n° 173 (a accepté la partie II)</u>	10 nov. 1960	En vigueur
<u>C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949</u>	08 juin 1961	En vigueur
<u>C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951</u>	29 mars 1966	En vigueur
<u>C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties V, VI, VII, IX et X. En vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la convention, le gouvernement se réserve le bénéfice des dérogations temporaires figurant dans les articles 27 d) ; 33 b) ; 34 3) ; 41 d) ; 55 d) et 61 d).</u>	04 juin 2015	En vigueur
<u>C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957</u>	08 juin 1961	En vigueur
<u>C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</u>	29 mars 1966	En vigueur
<u>C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964</u>	04 juin 2015	En vigueur
<u>C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970Durée du congé spécifiée : 24 jours ouvrables. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b).</u>	15 déc. 2000	En vigueur
<u>C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971</u>	07 janv. 1998	En vigueur
<u>C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973Age minimum spécifié : 14 ans</u>	21 mars 2005	En vigueur
<u>C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976</u>	07 janv. 1998	En vigueur
<u>C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978</u>	07 janv. 1998	En vigueur
<u>C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992A accepté les obligations de la partie II</u>	15 déc. 2000	En vigueur
<u>C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999</u>	06 nov. 2000	En vigueur

*Source : Mission d'élaboration du PGMO, juin 2022*

- **la loi n°17-PR-2001 du 31 décembre 2001 portant statut général de la fonction publique** a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Ainsi l'article 95 du statut général de la fonction publique stipule : Dans le cas de disponibilité d'office faisant suite à un congé de longue durée pour maladie, le fonctionnaire perçoit pendant un an la moitié de son traitement d'activité et la totalité des suppléments pour charge de famille. A l'expiration de cette période d'un an, il perçoit pour une période n'excédant pas deux (2) ans le tiers de son traitement d'activité et la totalité des

suppléments pour charge de famille. A l'issue de cette nouvelle période, les dispositions du Titre VII relatives à la cession définitive des fonctions s'appliquent

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

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

## 8. 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 **article 52 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, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 18 ans. Le travail de nuit des enfants âgés de moins de 18 ans est interdit (article **206**).

Bien que la législation tchadienne autorise un âge inférieur pour travailler, le projet estime qu'il est impossible d'avoir les qualifications nécessaires afin de travailler pour ce projet en dessous de 18 ans. Ce qui est en conformité avec la loi tchadienne et l'âge minimal de la NES2 du CES de la Banque mondiale.

L'UGP 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'UGP) 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 FORCÉ

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.

## 9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

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. Ces différends se résument par :

- des différends pouvant s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et du contrat d'apprentissage entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres ;
- des différends entre travailleurs ou apprentis, employeurs ou maîtres à l'occasion des contrats de travail ou d'apprentissage ;
- des différends relatifs aux conventions collectives et arrêtés en tenant lieu ;
- des différends ayant pour origine l'application de la réglementation sur les accidents du travail et sécurité et santé au travail.

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

Des procédures séparées seront développées et annexées au document de MGP pour les plaintes liées à la EAS/HS qui suivront un processus de réception, gestion, et clôture différent en mettant l'accent sur la confidentialité, la rapidité de référencement et prise en charge (dans les 72 heures sans vérification de si l'incident est liée au projet), et l'approche centrée sur les vœux de le/la survivant(e). Les plaintes sensibles tels que celles liées aux EAS/HS seront traitées séparément 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 la survivante,

âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si la survivante déclarent que l'incident était liée au projet, et les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ; b) la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médicale, psychosociales, et si possible et souhaité, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures centrées sur la survivante sont respectées à toute étape du processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivantes. Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour recevoir et traiter les plaintes EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable

La mise en œuvre du MGP comporte les étapes suivantes :

### **9.1 RÈGLEMENT DU CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL**

Quand le conflit naît à l'occasion de l'exécution du contrat individuel du travail, les parties doivent chercher à la régler au niveau du projet. Tout travailleur ou employeur peut demander à l'inspecteur du travail de régler un différend à l'amiable. Le règlement suit les trois étapes suivantes :

#### **a) Pré-conciliation entre les parties Titre 2 article 420 à 442 du code du travail**

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

- **Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail**

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

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre cas, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal de non-conciliation signée de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord.

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

- **Procédure devant les tribunaux**

Le PV de non-conciliation signée des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président du tribunal du travail compétent.

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

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

### **9.2 RÈGLEMENT DE CONFLIT COLLECTIF (ARTICLES 443 À 465)**

Le règlement du conflit collectif comporte deux (2) étapes principales :

#### ***Phase de conciliation (444 à 448) du code de travail***

Tout conflit collectif est immédiatement notifié par les parties à l'Inspection du Travail du ressort du lieu de travail. On entend par parties au conflit, d'une part, l'employeur qui peut désigner un représentant ayant pouvoir de concilier, d'autre part, le groupe des salariés concernés, lesquels sont obligatoirement représentés par la ou les organisations syndicales représentatives à moins que les groupes des salariés concernés n'ait majoritairement décidé de désigner un ou deux de leurs.

## Phase d'arbitrage (449 à 454) du code du travail

### 9.3 LE MÉCANISME DE RÈGLEMENT DU SWEDD+

Par ailleurs le projet établira en son sein un mécanisme de gestion de plaintes pour traiter les plaintes non liées aux VGB concernant la mise en œuvre du projet

- Mécanismes proposés

Le mécanisme de gestion des plaintes sera subdivisé en trois niveaux :

- Niveau village ou quartier, localité où s'exécute le sous- projet ;
- Niveau sous-préfectoral ou cantonal ;
- Niveau préfectoral ou communal ;
- Niveau provincial.

Les étapes à suivre dans le processus de soumission et de résolution des griefs sont proposées dans le tableau 4 :

**Tableau 4 : Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP)**

Niveau	Membres du Comité	Mécanisme proposé
Niveau quartiers, villages	Dans chaque quartier ou village, il sera mis en place un comité de gestion des plaintes comprenant : Le chef du village ou de quartier (Président) Le représentant du Comité Villageois (CV) ; La représentante des associations des femmes ; Le représentant des associations des Jeunes ; Le représentant d'une ONG locale. Le représentant des PAP.	Toute personne se sentant lésée dans le cas de la mise en œuvre du projet (processus d'évaluation/indemnisation ou subissant des nuisances du fait des activités du projet ou ayant des doléances) devra déposer, dans sa localité, une requête auprès du comité de village ou de quartier, qui l'examinera en premier ressort. Cette voie de recours est à encourager et à soutenir très fortement. Le comité de quartier, du village se réunit deux (2) jours après la réception de la plainte. Il lui sera informé et notifiée (par téléphone et par écrit) de la décision prise par le Chef de village ou de quartier juste après la tenue de la session. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision alors il pourra saisir le comité préfectoral/ communal.
Niveau sous-préfectoral ou cantonal	Dans chaque sous-préfecture ou canton, il sera mis en place un comité de gestion des plaintes comprenant : • Le sous-préfet (Président) ; • Le chef du canton ; • La représentante des associations des femmes de la sous-préfecture ou du canton ; • Le représentant des associations des Jeunes de la sous-préfecture ou du canton ; Le représentant d'une ONG locale	La Commission sous-préfectorale ou cantonale de litiges se réunit dans les 2 jours au plus qui suivent l'enregistrement de la plainte. La commission sous-préfectorale ou cantonale après avoir entendu le plaignant délibère. Le sous- préfet ou le chef de canton va informer et notifier (par téléphone et par écrit) juste après la session au plaignant de la décision prise par les membres de la commission. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision alors la plainte sera transmise au niveau préfectoral.
Niveau (préfectoral /communal)	Le Préfet (président) Le Maire ; Le représentant du Comité Départemental d'Action (CDA) ; Le représentant du Comité Communal d'Action (CCA) ; Responsable de suivi des mesures environnementales et sociales du projet La représentante des associations des femmes ;	La Commission Départementale ou communale de litiges se réunit dans les 3 jours au plus qui suivent l'enregistrement de la plainte. La commission départementale ou communale après avoir entendu le plaignant délibère. Le préfet va informer et notifier (par téléphone et par écrit) juste après la session au plaignant de la décision prise par les membres de la commission. Si le plaignant

Niveau	Membres du Comité	Mécanisme proposé
	Le représentant des associations des Jeunes ; Le représentant d'une ONG locale. Le représentant des PAP.	n'est pas satisfait de la décision alors la plainte sera transmise au niveau provincial.
Niveau provincial	Le Gouverneur ou (SGP) Secrétaire général de la région (Président) Délégué de la santé Délégué en charge de l'Economie, de la Planification du Développement et de la Coopération Internationale (MEPDCI), Le représentant du projet (Coordonnateur du projet ou le chargé des questions environnementales et sociales du projet) ; La coordination provinciale des syndicats l'Economie, de la Planification du Développement et de la Coopération Internationale (MEPDCI), La coordination provinciale des syndicats de la santé Le représentant des associations des Jeunes ; La représentante des associations des femmes ; Le représentant d'une ONG locale. Le représentant des PAP.	La Commission provinciale de litiges se réunit dans les 3 jours au plus qui suivent l'enregistrement de la plainte. La commission provinciale après avoir entendu le plaignant délibère. Il lui sera informé et notifié de la décision prise par les membres de la commission juste après la tenue de la session. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision alors il pourra saisir la justice
Justice	Juge (président) ; Avocats ; Huissier ;	Le recours à la justice est possible en cas de l'échec de la voie à l'amiable. Il constitue l'échelon supérieur dans la chaîne des instances de gestion des plaintes. Il n'est saisi qu'en dernier recours lorsque toutes les tentatives de règlement à l'amiable sont épuisées. Le juge est chargé d'examiner les plaintes et prendre une décision par ordonnance. Cette décision s'impose à tous les plaignants. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard des activités.

*Source : Mission d'élaboration du PGMO du Projet SWEDD+, Juin 2022*

- Détails du MGP

Les étapes à suivre dans le processus de soumission et de résolution des griefs sont proposées de la façon suivante.

#### 9.4 L'ACCÈS À 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 Projet SWEDD+. 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.

#### 9.5 LA RÉCEPTION, LA CATÉGORISATION ET L'ENREGISTREMENT DES PLAINTES (POUR LES PLAINTES NON LIÉES AUX EAS/HS)

Les plaintes non sensibles concernent le processus de mise en œuvre : Il peut concerner les choix, méthodes, résultats obtenus, etc.

Le mécanisme de gestion des plaintes sera adapté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Il devra, notamment, permettre plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des femmes comme points d'entrée, identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires. Les plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable.

Le mécanisme de gestion des plaintes sera fondé sur une approche basée sur les besoins des survivants-es, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivants-es, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG ((au moins médicale, psychosociale et assistance juridique).

Un registre séparé pour l'enregistrement des plaintes qui sera géré par une ONG ou une autre entité choisie.

Une fiche de notification pour les plaintes EAS/HS sera utilisée.

Il sera assuré la dissémination du MGP adapté aux plaintes EAS/HS auprès des communautés

### **9.5.1 Démarches à observer pour la gestion des plaintes**

#### ***Etape 1 : Réception des plaintes***

Tous les intervenants du projet seront en mesure de communiquer leurs griefs par le biais de divers canaux de communication (oralement, en bref, par téléphone, courriel, lettre, par l'intermédiaire de leaders communautaires traditionnels, ou des représentants CPA, CDA ou CCA etc.). Quelle que soit la façon de communiquer, l'équipe du projet doit s'assurer que toutes les plaintes sont bien consignées dans une base de données pour le suivi, et le reporting.

La réception de la plainte va se faire :

- Au niveau village ou quartier par le Chef de villages ou du quartier ;
- Au niveau sous-préfectoral ou cantonal par le Sous-Préfet ou le Chef de Canton ;
- Au niveau préfectoral ou communal par le représentant du Comité Communal d'Actions (CCA) ou le Comité Départemental d'Actions (CDA) ;
- Au niveau de la province par le représentant du Comité provincial d'Action (CPA) ;
- Au niveau de la justice, le juge d'instruction.

#### ***Etape 2 : Evaluation des plaintes au niveau des autorités traditionnelles***

Les autorités du village se réunissent dans les 2 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte et après avoir entendu le plaignant délibère. Il lui sera informé de la décision prise par le chef du village ou du représentant CCA. Si le plaignant est satisfait alors le grief est clos dans le cas contraire le plaignant peut saisir le niveau communal ou départemental.

#### ***Etape 3 : Evaluation de la plainte au niveau sous-préfectoral ou cantonal***

Un comité sous-préfectoral ou cantonal de gestion des plaintes est présidé par le Sous-préfet. Ou le Chef de canton. Ce comité se réunit dans les 3 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte. Après avoir entendu le plaignant, le comité délibère et le Sous-préfet ou le chef de canton notifie au plaignant la décision prise. Si le plaignant n'est pas satisfait alors il pourra saisir le niveau préfectoral ou communal.

#### ***Etape 4 : Evaluation de la plainte au niveau communal***

Des réceptions de la plainte au niveau communal, celui-ci va convoquer une réunion dans les 2 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte. Le comité après avoir entendu le plaignant délibère. Il lui sera informé de la décision prise et notifiée par les membres du comité communal à travers le maire. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision alors il pourra saisir le niveau préfectoral.

#### ***Etape 5 : Evaluation de la plainte au niveau préfectoral***

Un comité préfectoral de gestion des plaintes est présidé par le préfet. Ce comité se réunit dans les 3 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte. Après avoir entendu le plaignant, le comité délibère et le préfet notifie au plaignant la décision prise. Si le plaignant n'est pas satisfait alors il pourra saisir le niveau provincial.

#### ***Etape 6 : Réception et évaluation de la plainte au niveau provincial***

Le comité provincial de gestion des plaintes est présidé par le Gouverneur ou le Secrétaire Général de la Province et se réunit dans les 7 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte qui délibère et le Gouverneur notifie au plaignant. A ce niveau une solution devrait être trouvée afin d'éviter le recours à la justice. Toutefois si le plaignant n'est pas satisfait alors, il pourra saisir les juridictions compétentes nationales.

**NB** : Quelle que soit la suite donnée à une plainte (réglée ou non), l'information devrait être documentée et communiquée au Gouverneur et au projet.

#### ***Etape 7 – Recours à la justice***

Le recours à la justice est possible en cas de l'échec de la voie à l'amiable. Il constitue l'échelon supérieur dans la chaîne des instances de gestion des plaintes. Il n'est saisi qu'en dernier recours lorsque toutes les tentatives de règlement à l'amiable sont épuisées. Le juge est chargé d'examiner les plaintes et prendre une décision par ordonnance. Cette décision s'impose à tous les plaignants. Mais, c'est souvent une voie qui n'est pas recommandée pour le projet car pouvant constituer une voie de blocage et de retard des activités. C'est pourquoi dans ce cas de figure, il est recommandé que le sous projet sujet du litige ne soit pas financé sur les ressources du projet.

#### **9.5.2 Catégorisation des plaintes**

A chaque niveau, il sera désigné un point focal qui classera les suggestions et les plaintes dans une première catégorisation :

- ❖ Eligible : suggestions ou plaintes concernant le projet.
- ❖ Inéligible : suggestions ou plaintes n'ayant pas un rapport avec le projet. Ceux-ci seront transmis à l'institution correspondante. En cas de dénonciation ou de violation de la loi, il sera conseillé au plaignant de contacter la police, ou d'autres organismes pertinents.

Les suggestions ou plaintes éligibles seront ensuite classées selon trois sous-catégories :

- ❖ Les griefs liés à l'environnement : suggestions ou plaintes concernant l'impact des activités du projet sur l'environnement. Par exemple : contamination des plans d'eau, présence de déchets ou de débris biomédicaux, etc.
- ❖ Les griefs liés au social : suggestions ou plaintes concernant l'impact des activités du projet sur la vie communautaire/personnel. Par exemple : traitement discriminatoire, protection des groupes vulnérables, utilisation de la main-d'œuvre locale, travail des enfants, genre, etc.
- ❖ Les griefs liés à la performance du projet : suggestions ou plaintes concernant la performance du projet et de son personnel. Par exemple : violation des obligations, absence du personnel sur le terrain, mauvaise supervision des activités, retards dans le paiement et la livraison des matériels, retards ou autres problèmes liés aux revenus des bénéficiaires, conditions de travail et santé au travail, etc.

Les plaintes ou suggestions seront enregistrées au niveau d'une plateforme en ligne accessible au public. Ainsi, le public pourra connaître :

- le nombre de suggestions ou plaintes reçues ;
- la nature de suggestions ou plaintes reçues ;
- le pourcentage de plaintes qui ont abouti à un accord ;
- le pourcentage de plaintes qui n'ont pas abouti à un accord ;
- le pourcentage de plaintes qui ont été résolues ;
- les problèmes qui reviennent fréquemment ;

- les sites d'intervention dans lesquels émanent plus de plaintes.

### **9.5.3 Enregistrement des plaintes**

Toutes les plaintes reçues feront l'objet d'enregistrement dans le registre ouvert à cet effet dans les locaux de l'UGP, au Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux. L'enregistrement se fera de façon immédiate, le jour de réception de la plainte.

### **9.6 L'ÉVALUATION DE L'ÉLIGIBILITÉ DES PLAINTES AU MGP (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES AUX EAS/HS)**

Le mécanisme de gestion des plaintes sera subdivisé en quatre niveaux :

- Niveau village ou quartier localité où s'exécute le sous- projet ;
- Niveau sous-préfectoral ou cantonal ;
- Niveau préfectoral ou communal ;
- Niveau provincial.

#### ***Evaluation de plaintes au niveau des autorités traditionnelles***

Les autorités du quartier se réunissent dans les 2 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte et après avoir entendu le plaignant délibère. Il lui sera informé de la décision prise par le chef de quartier ou du village ou du représentant CCA. Si le plaignant est satisfait alors le grief est clos dans le cas contraire le plaignant peut saisir le niveau communal ou départemental.

#### ***Evaluation de la plainte au niveau communal***

Des réceptions de la plainte au niveau communal, celui-ci va convoquer une réunion dans les 2 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte. Le comité après avoir entendu le plaignant délibère. Il lui sera informé de la décision prise et notifiée par les membres du comité communal à travers le maire. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision alors il pourra saisir le niveau préfectoral.

#### ***Evaluation de la plainte au niveau préfectoral***

Un comité préfectoral de gestion des plaintes est présidé par le préfet. Ce comité se réunit dans les 3 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte. Après avoir entendu le plaignant, le comité délibère et le préfet notifie au plaignant la décision prise. Si le plaignant n'est pas satisfait alors il pourra saisir le niveau provincial.

#### ***Réception et évaluation de la plainte au niveau provincial***

Le comité provincial de gestion des plaintes est présidé par le Gouverneur et se réunit dans les 7 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte qui délibère et le président du comité provincial notifie au plaignant la décision du comité. A ce niveau une solution devrait être trouvée afin d'éviter le recours à la justice. Toutefois si le plaignant n'est pas satisfait alors, il pourra saisir les juridictions nationales compétentes.

NB : Quelle que soit la suite donnée à une plainte (réglée ou non), l'information devrait être documentée et communiquée au projet.

Le Comité de gestion des plaintes comme mentionné au tableau 4 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.

### **9.7 L'ACCUSÉE DE RÉCEPTION AUX PLAIGNANTS (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES AUX EAS/HS)**

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).

### **9.8 L'EXAMEN DES PLAINTES ET LA DÉTERMINATION DES OPTIONS DE SOLUTIONS POSSIBLES (POUR LES PLAINTES NON-LIÉES AUX VBG/EAS/HS)**

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.

### **9.9 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.

### **9.10 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 Comité de Gestion des Plaintes (CGP). Ils s'assureront que les mesures convenues sont mises en œuvre dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours.

### **9.11 LE RECOURS EN CAS DE NON RÉOLUTION 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.

### **9.12 LA CLÔTURE 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.

## 10. 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'UGP 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.

L'UGP 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. Ceci comprendra l'assurance que les codes de conduits signés et les formations continues des travailleurs sur l'EAS/HS et les sanctions au cas de non-respect sont inclus dans tous les sous-contrats. 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.

En plus des codes de conduites, d'autres mesures tirées de Plan d'Action EAS/HS du CGES du projet 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 sexuels, le harcèlement sexuel, la violence 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 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 NES2. 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.

## **11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

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

Selon les échanges avec le Projet, le projet ne fera pas appel aux travailleurs communautaires.

### **1.2 TRAVAILLEURS PRIMAIRES**

La mise en œuvre du Projet SWEDD+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. Pour cela, 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 (article 232 du code de travail) dans tout établissement, entreprise ou chantier même si leur effectif est inférieur à celui prévu (50 salariés, temporaires et occasionnels compris).

## ANNEXE A : CANEVAS DU CODE DE CONDUITE

### 1. OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l'entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS)<sup>3</sup>.

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

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

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

#### Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

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

Les Employés sont astreints à l'horaire arrêté par l'entreprise tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi à vendredi de 7h 00 à 12h 00 et de 14h 30 à 17h 30.

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

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

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

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

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

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

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

- Tenir des propos et attitudes déplacés, et en particulier vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- Avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de travail et ce durant leur période d'engagement avec NCC

---

<sup>3</sup> Banque mondiale, Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018.

- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans<sup>4</sup>
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un-e collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et ou supérieur-e-s)
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier pour sa bonne marche ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement ;
- Avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, de la COVID-19 et autres maladies transmissibles.
- Quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- Introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Quitter son poste de travail sans motif valable ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- Conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

## **Article 2 – DE L'HYGIENE ET SECURITE**

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

---

<sup>4</sup> Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

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

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

Ce centre de santé fournira aussi les soins d'urgence en matière de violences sexuelles<sup>5</sup> commis sur les travailleurs-ses et ou aux membres de la communauté. Le personnel dédié à cette tâche sera aussi formé sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s'assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

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

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

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

#### **IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :**

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

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

#### **IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :**

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

### **Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS**

---

<sup>5</sup> La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d'urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte

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

### **De harcèlement moral**

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

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

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

### **Des violences physiques**

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

### **De proxénétisme, harcèlement, exploitation et abus sexuels et pédophilie**

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

### **De l'exploitation Economique et sexuelle des enfants**

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

## **Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

### ***IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :***

- Transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- S'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- Abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- De polluer volontairement l'environnement ;
- De faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

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

## Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

### *Des procédures disciplinaires :*

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

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

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

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

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

## Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

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

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

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps

Fautes	Sanctions
	perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, de la COVID-19 et autres maladies transmissibles	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement
Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de tout autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au sens de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale	Licenciement
Dans les lieux de travail, proxénétisme,	Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait

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

#### **Article 7 – FORMALITES ET DEPOT**

Le présent Code de bonne conduite a fait l'objet d'une présentation à tous les Employés et apprenants dans le chantier et atelier financés dans le cadre du Projet SWEDD, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il a été également :

- Communiqué à l'Inspection du Travail ;
- Affiché à la base-vie de l'entreprise et dans les véhicules et engins.

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

Fait à [...] le [...]

