

**REPUBLIQUE DU TCHAD**



**Unité-Travail-Progress**

**MINISTRE DES TELECOMMUNICATION ET DE L'ECONOMIE NUMERIQUE**

**PROJET D'APPUI A LA TRANSFORMATION NUMERIQUE DU TCHAD**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)**

**Version Avril 2024**

## **TABLE DES MATIERE**

<b>LISTE DES ABREVIATIONS</b>	<b><i>i</i></b>
<b>LISTE DES ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS</b>	<b><i>ii</i></b>
<b>DEFINITION DE CONCEPTS CLES</b>	<b><i>iii</i></b>
<b>I. Introduction</b>	<b>1</b>
<b>II. OBJECTIFS DES PGMO</b>	<b>1</b>
<b>II.1. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE</b>	<b>2</b>
<b>III. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE</b>	<b>3</b>
<b>III.1. Caractéristiques et types de travailleurs du projet</b>	<b>3</b>
<b>IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE</b>	<b>4</b>
Tableau 1 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet	1
<b>V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>4</b>
<b>VI. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>	<b>4</b>
<b>VI. PERSONNEL RESPONSABLE</b>	<b>7</b>
<b>VII. POLITIQUES ET PROCEDURES</b>	<b>10</b>
<b>VIII. AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI</b>	<b>11</b>
<b>IX. CONDITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>13</b>
<b>X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET REGLEMENTS DES GRIEFS</b>	<b>17</b>
<b>XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES</b>	<b>19</b>
XI.1 Processus de sélection des fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires, qui engagent des travailleurs contractuels	20
XI.2. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	20
<b>XII. CONCLUSION</b>	<b>22</b>

## LISTE DES ABREVIATIONS

<b>UGP</b>	Unité de Gestion du Projet
<b>BM</b>	Banque Mondiale
<b>CGES</b>	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
<b>COVID-19</b>	Maladie du Coronavirus 2019
<b>DEELPCN</b>	Direction des Évaluations Environnementales et de la Lutte contre les Pollutions et les Nuisances
<b>EAS/HS</b>	Exploitation et Abus Sexuels / Harcèlement Sexuel
<b>EDE</b>	Exploitation Des Enfants
<b>IDA</b>	Association Internationale de Développement
<b>MDGP</b>	Mécanisme de Dialogue et de Gestion des Plaintes
<b>NES</b>	Norme Environnementale et Sociale
<b>OCB</b>	Organisations Communautaires de Base
<b>ODP</b>	Objectif de Développement de Projet
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>PGES</b>	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>IST</b>	Infections Sexuellement Transmissible
<b>MST</b>	Maladie Sexuellement Transmissible
<b>VIH</b>	Virus Immuno- Humain
<b>SIDA</b>	Syndrome Immuno- déficient Acquis
<b>MTEN</b>	Ministère des Télécommunications et de l'Économie Numérique

## **LISTE DES ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS**

BM	Banque Mondiale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
NES	Normes Environnementales et Sociales
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
COVID-19	Maladie du Coronavirus 2019
DEELCPN	Direction des Évaluations Environnementales et de la Lutte contre les Pollutions et les Nuisances
VBG	Violences Basées sur le Genre
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels / Harcèlement Sexuel
EDE	Exploitation Des Enfants
CPR	Cadre Politique de Réinstallation
PAP	Personnes Affectées par le Projet
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
IDA	Association Internationale de Développement
MDGP	Mécanisme de Dialogue et de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCB	Organisations Communautaires de Base
ODP	Objectif de Développement de Projet
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PGES	Plan de Gestion Environnemental et Social
EPI	Equipement de Protection Individuel

## DEFINITION DE CONCEPTS CLES

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

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

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

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

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

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

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

**Exploitation et Abus Sexuels**: 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. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace

d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

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

**Mécanisme de Dialogue et de gestion des plaintes** : Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce. (*NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1*).

**NES 2 entend par « travailleur du projet » :**

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

**Travailleur** : selon l'article 3 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4.

**Travailleur direct** : Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur

est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur (*CES, Banque mondiale*).

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

a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;

b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;

c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;

d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

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

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

**Victime/Survivant(e)** : Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (*Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005*).

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

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



## I. Introduction

Le Tchad est un pays où le coût de la fourniture de services numériques est extrêmement élevé. L'étendue du territoire tchadien, la charge fiscale élevée et volatile du secteur des TIC, la concurrence limitée sur le marché de détail du haut débit ainsi que sur le marché de gros, et le faible pouvoir d'achat des populations tchadiennes sont autant de facteurs qui rendent le déploiement et l'exploitation de l'infrastructure de connectivité haut débit coûteux et les services de données haut débit inabordables pour les Tchadiens moyens. Les coûts sont encore plus élevés si l'on tient compte du coût de production de l'énergie nécessaire pour faire fonctionner l'équipement du réseau. La forte taxation du secteur a également un impact négatif sur le prix des services, le chiffre d'affaires des opérateurs, les capacités d'investissement et la qualité des services. En effet, en 2022, le coût moyen d'un panier de 1 gigaoctet (Go) de données à large bande mobile représente 9,51 % du revenu national brut (RNB) tchadien par habitant, contre 3,76 % au Niger et 1,16 % au Cameroun. En ce qui concerne le marché de détail, il existe un quasi duopole entre les opérateurs de téléphonie mobile Moov Africa (avec 52,6 % des abonnés) et Airtel (avec 47 %). En effet, le marché de la large bande au Tchad est dominé à 99% par le segment de la téléphonie mobile. En ce qui concerne le marché de gros du haut débit, historiquement dominé par l'entreprise publique Sotel Tchad, il est maintenant partagé entre l'opérateur historique et une nouvelle société appelée Sudachad, un opérateur d'infrastructure de gros dans le cadre d'un partenariat public-privé (PPP), qui exploite les actifs de fibre optique du gouvernement tchadien sur la base d'un accord de partenariat public-privé (PPP).

## II. OBJECTIFS DES PGMO

L'objectif du document de procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Tchad et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale relative à « l'emploi et aux conditions de travail », tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct ou indirect) mobilisé pour l'Exécution des activités du projet.

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est d'identifier et de clarifier les risques spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet que les acteurs nationaux et principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du projet. En ce sens, l'actuel PGMO servira de base pour la gestion globale des employés qui seront recrutés pour la mise en œuvre du projet. Le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre facilitera la planification du projet et identifiera les ressources nécessaires pour s'adresser aux questions de travail au niveau du projet afin de créer un environnement de travail positif.

Pour ce faire, le PGMO vise à déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet. Les principaux objectifs spécifiques du PGMO sont les suivants :

- Établir des mesures de prévention et de réponse aux exploitations et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;

- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines y compris les environnements sans harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet y compris les mesures pour éviter et faire face aux discriminations des femmes ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES n°2) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'associations et de conventions collectives des travailleurs du projet en conformité avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

## II.1. DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

### II.1.1. Principes directeurs de l'intervention

Le contexte général relativement complexe entourant le projet a amené à encadrer la réalisation des PGMO par un certain nombre de principes auxquelles, l'on note :

- La prise en compte des opportunités et menaces liées au projet de la transformation numérique à grande échelle du Tchad ;
- La prise en compte des orientations du code du travail national ;
- La mise à contribution des orientations de la NES N°2 Emploi et condition de travail de la Banque mondiale, mais aussi des exigences nationales relatives à la protection de la main d'œuvre et des conditions de travail ;
- L'arrimage des orientations proposées aux Objectifs du Développement Durable ;
- La gestion adaptative pour permettre de mieux de contextualiser les orientations.

### II.1.2. Articulations de la démarche Méthodologique

La méthodologie adoptée pour l'élaboration des PGMO du projet de la transformation numérique était basée sur une approche analytique qui a permis d'anticiper l'intégration des aspects d'emploi et conditions de travail dès la planification du projet. De manière générale une démarche participative et consultative a été appliquée afin de tenir compte des avis et des arguments des différentes parties prenantes. La démarche méthodologique s'est articulée autour de quatre moments imbriqués et complémentaires :

- la collecte et l'analyse des données mobilisées à travers la revue documentaire ;
- la collecte et l'analyse des données issues des descentes sur le terrain et des consultations des acteurs clés ;
- la synthèse de l'analyse des données et la rédaction du rapport ;
- la présentation des résultats et intégration des suggestions d'amélioration.

### III. GENERALITE SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

La gestion du projet de l'Unité de Gestion dudit projet qui est placée sous la Direction Nationale du Ministère de Télécommunication et de l'Economie Numérique.

Le projet couvre toutes les provinces du pays et fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener de ses activités. Le projet étant presque à son lancement du fait que le processus de recrutement de son staff est en cours donc aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été encore clairement identifié.

Dans sa phase de mise en œuvre, le Projet d'Appui à la Transformation Numérique du Tchad fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet.

#### III.1. Caractéristiques et types de travailleurs du projet

Selon le document de conception du projet, la mise en œuvre du projet implique les acteurs du comité national de préparation, du comité de pilotage, de l'Unité de Gestion du Projet, la cellule environnementale et sociale du projet, du Ministère de Télécommunication et de l'Economie Numérique, du Ministère des Finances du Budget, du Ministère de l'Environnement et de la Pêche, du Ministère de l'Eau et de l'Assainissement, du Ministère l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme, du Ministère des Infrastructures et du Désenclavement, du Ministère de la Santé Publique et de la Solidarité Nationale, du Ministre de la femme, de la petite enfance et du Genre.

##### III.1.1. Travailleurs directs.

Cette catégorie inclut toutes les personnes employées directement par le gouvernement pour ce projet (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.

L'Unité de Gestion du Projet sera constituée des agents de l'État en position de détachement ou de mise en disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. Cette Unité de Gestion du Projet comprendra un (01) Coordonnateur, un (01) Responsable Administratif et Financier, un (01) Spécialiste en Suivi-Évaluation, un (01) Spécialiste EAS/HS/VBG, un (01) Spécialiste en passation de marché, un (01) Spécialiste en sauvegarde environnementale, un (01) Spécialiste en sauvegarde sociale, un (01) Comptable et des Assistants.

Les effectifs des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peuvent être connus à cette étape du projet. Ces données seront actualisées pendant la mise en œuvre du projet.

##### III.1.2. Travailleurs contractuels

Ce sont les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du projet, des fournisseurs des biens mobiliers, équipements, des produits pharmaceutiques fournisseurs de services tels que les experts étrangers et nationaux pour les formations et les consultants qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés à la construction de la Centrale Solaire et des lignes de raccordement.

### III.1.3. Travailleurs indirects

Le Projet mobilisera des fonctionnaires dans les ministères. Il est à noter que ces fonctionnaires ne seront pas transférés au Projet. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public. Tous les personnels du Projet seront sous contrat de travail.

### III.1.4. Les travailleurs communautaires

Le projet utilisera de main d'œuvre local dans les travaux de Haute Intensité Main d'Œuvre lors des travaux de construction/aménagement des espaces numériques.

Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions.

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 pris sur la base des caractéristiques personnelles sans rapports 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 du 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.

Par ailleurs, une attention particulière devra également être accordée aux procédures de recrutement pour le personnel qui travaillera avec les personnes vulnérables.

## IV. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE

Cette section du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du projet.

Les principaux risques liés à la main-d'œuvre Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres aux:

- Conditions de travail et d'emploi ;
- Discrimination et l'inégalité des chances ;
- Travail des enfants ;
- Travail forcé ;
- Santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats ;
- Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels seront exposés la main-d'œuvre mobilisée par le projet.

**Tableau 1 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet**

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
<p><b>Conditions de travail et d'emploi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux.</li> <li>➤ Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;</li> <li>➤ Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ;</li> <li>➤ Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail sur tous les chantiers ;</li> <li>➤ Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ;</li> <li>➤ Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ;</li> <li>➤ Mettre à disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ;</li> <li>➤ Élaborer et suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre ;</li> <li>➤ Mettre à disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, ou prendre des</li> </ul>	<p>UGP/Prestataires</p>

		<p>mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales,</li> </ul>	
<p><b>Risques spécifiques liés à la main d'œuvre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Risques en lien avec les activités de suivi des travaux ;</li> <li>➤ Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail ;</li> <li>➤ Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet ;</li> <li>➤ Risques en lien avec le non-respect des prescriptions des plans d'engagement environnemental et social ;</li> <li>➤ Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires ;</li> <li>➤ Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet ;</li> <li>➤ Risques en avec la non mis en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain ;</li> <li>➤ Évaluer tous les travailleurs du projet afin d'assurer de la qualité des activités pendant la mise en œuvre du projet ;</li> <li>➤ Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties ;</li> <li>➤ Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs ;</li> <li>➤ Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet ;</li> <li>➤ Veiller au respect des termes contractuels ;</li> <li>➤ Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet ;</li> <li>➤ Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet ;</li> </ul>	<p>UGP</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS</li> </ul>	
<b>Discrimination et inégalité des chances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet ;</li> <li>➤ Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ;</li> <li>➤ Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et jeunes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ;</li> <li>➤ Mettre en place un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ;</li> <li>➤ Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ;</li> <li>➤ Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi ;</li> </ul>	Prestataires
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Demander au contractant d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée ;</li> <li>➤ Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail ;</li> <li>➤ Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles</li> </ul>	UGP

<p><b>Mauvais comportement des travailleurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Harcèlement moral, et abus de pouvoirs ;</li> <li>➤ Harcèlement sexuel et intimidation ;</li> <li>➤ Violence basée sur le genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel ;</li> <li>➤ Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail</li> <li>➤ Risque de Contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des pesticides ;</li> <li>➤ Risque de conflits en lien avec la Pertes de bien socioéconomiques ;</li> <li>➤ Déplacement involontaire de populations ou d'activités économiques ;</li> <li>➤ Afflux des travailleurs dans la zone du projet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Préparer et mettre en œuvre un plan d'action de réinstallation au niveau des différentes zones du projet afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens ;</li> <li>➤ Prendre des dispositions pour interdire des travaux nocturnes sur les chantiers ;</li> <li>➤ Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales ;</li> <li>➤ Toute personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ;</li> <li>➤ Mettre en place les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect des codes des conduits (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ;</li> <li>➤ La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que la signature de code de conduite du projet, les MGP etc.</li> </ul>	<p>UGP/Prestataires</p>
---	--	--	-------------------------



		<p>les services de prise en charge disponible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Intégrer des mesures de prévention, sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA, VBG/EAS/HS aux PGS des futures EIES du projet ;</li> <li>➤ Assurer les éclairages suffisants, les toilettes séparées pour les hommes et femmes qui puissent être fermes à partir de l'intérieur ;</li> <li>➤ Veillez à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ;</li> <li>➤ Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs sur les chantiers ;</li> <li>➤ Veillez au respect des mesures barrières sur tous les chantiers ;</li> <li>➤ Afficher des codes de conduites au niveau de la base vie des chantiers.</li> </ul>	
<b>Travail des enfants (moins de 14 ans)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ;</li> <li>➤ Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Veillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineur (moins de 14 ans) y compris des pénalités pour non-conformité ;</li> <li>➤ Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identité ;</li> </ul>	UGP/Prestataires

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers ;</li> <li>➤ Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers.</li> </ul>	
<b>Travail forcé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers 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 dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ;</li> <li>➤ Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ;</li> <li>➤ Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.</li> </ul>	UGP
<b>Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Risque d'attaque des sectes Boko Haram dans la province du Lac et les zones de conflit tout au long de la frontière du Soudan et du Tchad ;</li> <li>➤ Risque en lien avec des engins explosifs ;</li> <li>➤ Risque d'enlèvement dans les zones du BET ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité ;</li> <li>➤ Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ;</li> <li>➤ Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité</li> </ul>	UGP/Prestataires

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourds...);</li> <li>➤ Risque en lien avec les regroupements sur les chantiers;</li> <li>➤ Risque en lien avec la présence des entreprises en charge des travaux au niveau des zones;</li> <li>➤ Risques liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation du projet;</li> <li>➤ Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles.</li> </ul>	<p>dans la planification des interventions de terrain ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Élaborer un plan de gestion de sécurité au niveau des zones du projet ;</li> <li>➤ Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité à toutes les étapes de mise en œuvre du projet ; Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ;</li> <li>➤ Limiter au strict nécessaire les regroupements pendant les travaux ;</li> <li>➤ Traiter prioritairement avec les entreprises locales ;</li> <li>➤ Recruter prioritairement la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention</li> </ul>	
<b>Santé et sécurité au travail (SST)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ;</li> <li>➤ Risque de Contamination dû au non-respect du port d'EPI ;</li> <li>➤ Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</li> <li>➤ Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</li> <li>➤ Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ;</li> <li>➤ Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses ;</li> <li>➤ Réaliser des bilans de santé préalables à l'embauche ;</li> <li>➤ La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ;</li> <li>➤ Veuillez à ce que tous les chantiers soient gérés de façon à protéger</li> </ul>	UGP/PRESTATAIRES

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables ;</li> <li>➤ Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués ;</li> <li>➤ Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène.</li> </ul>	<p>correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ;</li> <li>➤ Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;</li> <li>➤ L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;</li> <li>➤ Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ;</li> <li>➤ Former les travailleurs risques et gestion des risques sur les chantiers ;</li> <li>➤ Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel ;</li> <li>➤ Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ;</li> <li>➤ Intègre au PGES chantier des mesures SST ;</li> <li>➤ Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez à leur application ;</li> </ul>	
--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Préparer un plan de gestion des déchets et veillez à sa mise en œuvre ;</li> <li>➤ Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.</li> </ul>	
<b>Afflux de la main d'œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La pression sur les ressources en eau ;</li> <li>➤ Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS ;</li> <li>➤ L'inflation des produits de première nécessité ;</li> <li>➤ Diminution du nombre d'emploi pour les locaux ;</li> <li>➤ Risque de conflits avec les populations hôtes ;</li> <li>➤ Risque de non-respect des us et coutumes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ;</li> <li>➤ Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ;</li> <li>➤ Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ;</li> <li>➤ Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers ;</li> <li>➤ Veillez au respect des dispositions des codes de conduites.</li> </ul>	UGP/Prestataires
<b>Violences Basées sur le Genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Afflux de la main d'œuvre ;</li> <li>➤ Risques de viol ;</li> <li>➤ Risque d'exploitation et d'abus sexuel ;</li> <li>➤ Risque de harcèlement sexuel ;</li> <li>➤ Non existence de code de bonne conduite ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien Compris :</li> </ul>	UGP/Prestataires

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/HS ;</li> <li>➤ Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux ;</li> <li>➤ Manque d'existence de panneaux signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier ;</li> <li>➤ Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier ;</li> <li>➤ Non existence des VBG y compris EAS/HS dans les contrats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions.</li> <li>• S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet.</li> <li>• Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite.</li> <li>• Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines</li> <li>➤ Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier ;</li> <li>➤ Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur ;</li> <li>➤ Installer 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 de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site ;</li> </ul>	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ;</li> <li>➤ Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation UGP/Prestataires 17</li> <li>b) les politiques et mécanismes de gestion sensible à l'EAS/HS et</li> <li>c) les services multisectoriels disponibles pour les survivant (e) s des VBG soient réalisées ;</li> </ul> </li> <li>➤ Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces ;</li> <li>➤ Intégrer les dispositions EAS/HS à tous les contrats ;</li> <li>➤ Recruter un spécialiste EAS/HS au niveau de l'UGP du projet ;</li> <li>➤ Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique a l'EAS/HS ;</li> <li>➤ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder au MDGP au cas de non-respect des</li> </ul>	
--	--	---	--

		<p>codes des conduit, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ;</li><li>➤ Organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non tolérant les EAS/HS ;</li><li>➤ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en sauvegarde sociale avec une expertise en genre et VBG.</li></ul>	
--	--	--	--



## V. BREF TOUR D’HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : 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.

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. 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.

Dans la pratique cette durée est répartie sur cinq jours de la semaine, en fonction de spécificités suivantes : du lundi au jeudi, les fonctionnaires de l'administration publique débutent le travail à 7 heures 30 mn et finissent à 15 heures 30 mn. Pour des raisons d'ordre religieux, le vendredi est considéré comme une journée courte (de 7 heures 30 mn à 12 heures 30 mn) pour permettre aux fonctionnaires d'obédience musulmane de remplir leur obligation religieuse notamment la grande prière. Ces pratiques sont également valables dans le secteur privé, mais seulement les travailleurs du privé font une demi-journée le samedi. Cette demi-journée débute à 8 heures et finit à 11 heures. Le samedi et le dimanche sont consacrés au repos hebdomadaire.

**Selon l'article 195 du code de travail**, la durée normale du travail des salariés dans les établissements agricoles et assimilés, quels que soient leur sexe et leurs modes de rémunération, ne peut excéder 2400 heures par an. Des décrets pris en conseil des Ministres, sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de l'Agriculture, fixent, par catégorie de culture et par saison, le maximum du nombre d'heures de travail pouvant être effectué par semaine.

Selon l'**article 196 du code de travail**, les règles d'équivalence sont fixées par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. Ces règles d'équivalence déterminent le nombre d'heures de présence au poste de travail qui équivaut à trente-neuf heures par semaine ou au maximum à deux mille quatre cent heures par an de travail effectif pour les établissements agricoles et assimilés. En l'absence de tout texte réglementaire, toute heure de présence au poste de travail est considérée comme heure de travail effectif.

Aussi **Art.197**. L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder 94 heures par année civile. Au-delà, les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires sont fixées par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale ou sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de l'Agriculture, selon le cas (article 197).

Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux majoré fixé par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. Des taux plus favorables peuvent être fixés par voie de convention collective (**Article.199**).

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par décret pris en conseil des Ministres sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les saisons mais englobent en tout état de cause la période comprise entre 22 heures et 5 heures (**Art.204**).

**Selon l'art.205 du code de travail**, le travail de nuit des femmes est interdit dans les industries. Cette interdiction ne s'applique pas : a) aux femmes occupant des fonctions d'encadrement ; b) aux femmes occupées dans les services n'impliquant pas le travail manuel et c) aux femmes travaillant dans les établissements occupés par les membres d'une même famille.

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. ("Convention collective HCR : Hotels, Cafés, Restaurants | Legiest") ("Convention collective HCR : Hotels, Cafés, Restaurants | Legiest")

**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.

De tout ce qui précède, des dispositions particulières seront prises pour les autres catégories des travailleurs qui ne seront pas directement sous la supervision de l'UGP.

## VI. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

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

- La convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 ;
- Convention sur la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES), ratifiée le 27-02-2006 ;
- Convention collective générale applicable aux travailleurs de la République du Tchad (du 12 décembre 2002) ;
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 ratifiée le 10 novembre 1960 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ratifiée le 08 juin 1961 ;

- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 29 mars 1966 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, âge minimum spécifié : 14 ans, ratifiée le 21 mars 2005 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2000.

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

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre 2 du Code de travail. **En effet l'article 224 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad, précise** des normes d'hygiène et de sécurité conformes à celles recommandées par l'Organisation Internationale du Travail et d'autres organismes techniques reconnus sur le plan international. Cette loi exige en son article **232 la création** dans tous les établissements ou entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, d'un comité d'hygiène et de sécurité dont la composition est déterminée par décret pris en conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité Sociale et du Ministre chargé de la Santé Publique.

En matière de protection sociale au profit des agents de l'État, 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.

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 :

- 1° 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.
- 2° 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.

## V.1. Analyse des principaux éléments du Code de Travail

### V.1.1. Rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux

#### V.1.1.1. Rémunération

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.

D'après l'article 263 du code du travail, le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou

par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

- L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la contexture est fixée par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.
- **Rémunération des heures supplémentaires.** Chaque heure passée sur le lieu de travail est considérée comme temps de travail. Les établissements prévus par le Décret déterminant les modalités d'application du temps de travail appliquent la semaine de 40 heures de travail, en choisissant l'une des modalités d'application ci-dessous :
  - Limitation du travail effectif à 8 heures par jour réparties sur 5 jours ouvrables, avec un jour de repos hebdomadaire pendant la semaine ;
  - Limitation du travail effectif à 6 heures et 40 minutes par jour de travail ;
  - Répartition inégale entre les jours de travail des 40 heures de travail, avec un maximum de 8 heures de travail par jour, afin de permettre une demi-journée de repos hebdomadaire.
- **Rémunération du travail de nuit.** Le travail effectué entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les saisons, mais doivent englober la période comprise entre 22 heures et 5 heures. Le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Le travail de nuit est interdit aux femmes travaillant dans les industries, à l'exception des femmes occupant des fonctions d'encadrement, des femmes occupées dans les services n'impliquant pas le travail manuel, des femmes travaillant dans les entreprises familiales.
- **Rémunération du travail durant le week-end/jours fériés.** Conformément à la convention collective générale, les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :
  - Majoration de 50% pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés ;
  - Prime de 100% pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés.

Les salariés occupés un jour férié, chômé et payé ont droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire.

#### V.1.1.2. Heures de travail

D'après l'article 194 du Code de travail, la durée légale du travail dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donneront lieu

à une majoration de salaire. Les jours et heures de travail sont fixés par la réglementation en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

#### V.1.1.3. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est régi par le code du travail (les articles 208-210 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996) et le décret no 56/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire. Il est au minimum de 24 heures consécutives et a lieu, en principe, le dimanche.

Ce décret fixe les dérogations aux principes du repos dominical et du repos hebdomadaire. Contient des dispositions particulières applicables aux travailleurs domestiques et au personnel navigant des entreprises de transport fluvial.

Le repos hebdomadaire des ouvriers des magasins peut être accordé à partir du dimanche midi avec une demi-journée de repos compensatoire par semaine ou un jour par quinzaine.

Les entreprises suivantes sont habilitées à accorder le repos hebdomadaire par rotation : produits alimentaires, hôtellerie-restauration, établissements médicaux, transports, lumière et électricité, industries des biens périssables où toute interruption du travail entraîne une perte de produits.

De tout ce qui précède, les procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des 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 ou leur santé.

## VI. PERSONNEL RESPONSABLE

L'équipe de préparation du projet va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en collaboration avec l'Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE) à N'Djaména. Le recrutement pourra également être confié à cabinet national ou international.

L'Unité de Gestion du Projet 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) et l'Office Nationale de l'Emploi (ONAPE).

L'Unité de Gestion du Projet doit recruter et mettre à jour la liste des tâcherons avec lesquels elle passe le contrat et doit veiller à ce que ces derniers respectent leurs obligations vis-à-vis de leurs travailleurs conformément aux articles 73 à 80 du Code du Travail. En effet, **selon l'article 79 du code de travail**, avant tout commencement d'Exécution, le contrat de tâcheronnage doit être déposé par l'entrepreneur, à l'Inspection du Travail dont il relève et s'il est différent, à l'Inspection du Travail du lieu d'Exécution du contrat, ainsi qu'à l'Office

National pour la Promotion de l'Emploi et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. À défaut, le contrat de tâcheronnage est considéré comme nul. En conséquence, les salariés recrutés par le tâcheron peuvent demander directement à l'entrepreneur le paiement des sommes quel qu'en soit le montant, qui leur est dues à l'occasion du travail accompli. Ils conservent néanmoins la faculté d'agir, si bon leur semble, contre le tâcheron seul ou contre le tâcheron et l'entrepreneur solidairement. Ces mêmes droits sont ouverts aux organismes créanciers de cotisations afférentes aux salaires dus pour la période en cause.

L'Unité de Gestion du Projet devra veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques chimiques et biologiques (Titre 2 - De la santé et de la sécurité au travail du code de travail). Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail.

➤ **Recrutement et gestion des travailleurs du projet**

- Le recrutement et la gestion des travailleurs au sein de l'Unité de Gestion du Projet se feront par le Maître d'Ouvrage du projet.

➤ **Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires**

- Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires seront effectués par l'Unité de Gestion du Projet.
- Les prestataires et fournisseurs pourront recruter des sous-traitants.

➤ **Santé et sécurité au travail.**

- La responsabilité de la santé et sécurité au travail au sein de l'Unité de Gestion du Projet sera assurée par le responsable Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (QHSE) ;
- Les prestataires et fournisseurs devront désigner en leur sein des responsables QHSE formés qui devront s'assurer de la gestion des questions de santé et de sécurité.

➤ **Formation des travailleurs**

En ce qui concerne la formation des travailleurs à l'atténuation des risques de EAS/HS, et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'Unité de Gestion du Projet en collaboration avec les ministères en charge de la santé/affaires sociales et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial.

➤ **Gestion des plaintes des travailleurs**



La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mis en place dans le strict cadre du présent projet par l'Unité de Gestion du Projet.

D'après l'article 227 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, l'employeur à l'obligation d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette formation doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel, en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs de signaler les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé. Ces travailleurs ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. De même, ils ne devront pas subir de représailles ou ne devront pas faire l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations. Des renforcements de capacités seront organisés au profit des travailleurs pour leur permettre d'assurer une gestion appropriée de ces situations.

Les mécanismes de traitement des litiges entre employeur et employé devront être réglés à l'amiable et en cas de non-conciliation, un recours à la voie contentieuse qui sera traité par le tribunal du travail pour les cas de conflit dans le secteur privé et par le tribunal administratif pour les agents de l'administration publique.

La mise en œuvre du projet est conduite par l'Unité de Gestion du Projet. Le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par l'Unité de Gestion du Projet et au cas échéant, par l'équipe de préparation du projet (Ministère, SWEDD et Banque Mondiale).

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité de Gestion du Projet

Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents contractuels, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2.

Le responsable de sa mise en œuvre est le coordonnateur du projet.

## VII.POLITIQUES ET PROCEDURES

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

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.

Dans le cadre du projet, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'Unité de Gestion du Projet.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n°7 Code de sécurité sociale dans le Titre IV (Du régime des accidents de travail et des maladies professionnelles) :

- La victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer son employeur dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès.
- L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la Caisse de sécurité sociale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

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

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

- a) Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- b) Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- c) Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- d) Fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- e) Réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- f) Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- g) Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel.

Quant aux prestations en espèce, elles comprennent :

- a) les indemnités journalières ;
- b) les allocations et rentes d'incapacité ;
- c) les rentes de survivants.

## VIII.AGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

### VIII.1. Age admission à l'emploi.

Le décret n°55/PR-MTJS-DTMOPS du 08 Février 1969 relatif au travail des enfants, fixe l'âge minimum d'emploi à 14 ans sauf pour des travaux légers énumérés (12 ans). Il contient la liste des travaux auxquels les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de moins de 16 ans ne peuvent être employés. Il prévoit que l'inspecteur du travail peut requérir l'examen de tout jeune travailleur afin de déterminer si le travail auquel il est employé n'excède pas ses forces. Il fixe ensuite les charges maximales pouvant être portées, trainées ou poussées par les jeunes travailleurs, selon leur âge et leur sexe. En référence au décret 55/PR-MTJS-DTMOPS du 08

Février 1969 relatif au travail des enfants, l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet est de 14 ans.

La preuve de l'âge est établie sur production d'un acte de naissance, d'un jugement supplétif ou d'un certificat médical. Il est nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elle, l'indication de sa date de naissance. 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 pour s'assurer que les travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas impliqués dans les tâches trop lourdes ou risquées.

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.

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé. Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

### VIII. 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. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

La Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 et la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ont été respectivement ratifiées par le Gouvernement tchadien.

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 :

- Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- Mesure de discipline au travail ;

- Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- Puniton pour avoir participé à des grèves.

## IX. CONDITIONS GÉNÉRALES

Mis à part le présent PGMO, l'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO. Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet sera affichée dans les locaux du projet pour l'Unité de Gestion du Projet (UGP). Elle sera aussi affichée dans tous les locaux d'entreprise ou de cabinet qui travaille pour le projet.

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Les salaires, les horaires de travail et autres dispositions s'appliquant au projet;
- Le nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures,
- Volet social ;
- et les sanctions ;
- Toute convention collective applicable au projet. Le cas échéant, en dresser la liste et décrire les principales caractéristiques et dispositions de ces conventions.

### IX.1 CONTRAT DE TRAVAIL

Tous les personnels du projet, aussi bien ceux de l'UGP que les autres travailleurs, seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail et le code de conduite sur VBG telles que décrites dans le présent document. Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

D'après l'article 194 du Code de travail, la durée légale du travail dans tous les établissements non agricoles publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donneront lieu à une majoration de salaire. Les jours et heures de travail sont fixés par la réglementation en vigueur et compte tenu des particularités de la profession.

Toute modification aux horaires normaux de travail donne lieu à consultation préalable des délégués du personnel et est transmise à l'Inspecteur du Travail avant sa mise en application. Pour tenir compte du caractère intermittent de certains travaux (heures creuses, délestage, etc.) une durée effective de travail plus longue que la durée légale peut être considérée comme équivalente à la durée légale et payée sans majoration. Ces équivalences seront définies pour chaque profession par la réglementation en vigueur.

### IX.2 RENUMERATION

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.

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.

La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure aux travailleurs de capacités moyennes, et travaillantes normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

D'après l'article 263 du code du travail, le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'Inspecteur du Travail.

- L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie dont la contexture est fixée par décret sur proposition du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale.
- **Rémunération des heures supplémentaires.** Chaque heure passée sur le lieu de travail est considérée comme temps de travail. Les établissements prévus par le Décret déterminant les modalités d'application du temps de travail appliquent la semaine de 40 heures de travail, en choisissant l'une des modalités d'application ci-dessous :
  - Limitation du travail effectif à 8 heures par jour réparties sur 5 jours ouvrables, avec un jour de repos hebdomadaire pendant la semaine ;
  - Limitation du travail effectif à 6 heures et 40 minutes par jour de travail ;
  - Répartition inégale entre les jours de travail des 40 heures de travail, avec un maximum de 8 heures de travail par jour, afin de permettre une demi-journée de repos hebdomadaire.
- **Rémunération du travail de nuit.** Le travail effectué entre 22heures et 5heures est considéré comme travail de nuit. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier selon les saisons, mais doivent englober la période comprise entre 22 heures et 5 heures. Le travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Le travail de nuit est interdit aux femmes travaillant dans les industries, à l'exception des femmes occupant des fonctions d'encadrement, des femmes occupées dans les services n'impliquant pas le travail manuel, des femmes travaillant dans les entreprises familiales.
- **Rémunération du travail durant le week-end/jours fériés.** Conformément à la convention collective générale, les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :
  - Majoration de 50% pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés ;

- Prime de 100% pour les heures supplémentaires effectuées de nuit les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés.

Les salariés occupés un jour férié, chômé et payé ont droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire.

### IX.3. REPOS HEBDOMADAIRES

Le repos hebdomadaire est régi par le code du travail (les articles 208-210 de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996) et le décret no 56/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire. Il est au minimum de 24 heures consécutif et a lieu, en principe, le dimanche.

Ce décret fixe les dérogations aux principes du repos dominical et du repos hebdomadaire. Contient des dispositions particulières applicables aux travailleurs domestiques et au personnel navigant des entreprises de transport fluvial.

Le repos hebdomadaire des ouvriers des magasins peut être accordé à partir du dimanche midi avec une demi-journée de repos compensatoire par semaine ou un jour par quinzaine.

Les entreprises suivantes sont habilitées à accorder le repos hebdomadaire par rotation : produits alimentaires, hôtellerie-restauration, établissements médicaux, transports, lumière et électricité, industries des biens périssables où toute interruption du travail entraîne une perte de produits.

Si un jour de repos hebdomadaire simultanément pour tout le personnel est préjudiciable au fonctionnement normal de l'entreprise, un jour autre que le dimanche peut être attribué à tout le personnel, ou du dimanche midi au lundi midi, ou le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'un jour tous les 15 jours sur une base de rotation. Les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont toujours droit à un repos hebdomadaire dominical. Il n'existe pas de disposition claire sur les pauses journalières (pendant les heures de travail) et les périodes de repos journalier (à la fin d'une journée de travail). La période de repos journalier pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans) et les femmes est de 12 heures consécutives.

### IX.4. CONGES

#### IX.4.1. Congés payés

Les travailleurs ont droit à 24 jours ouvrables de congé annuel après une année de service. Les congés annuels payés par l'employeur sont pris à raison de deux jours par mois de congés payés. Un mois de travail effectif correspond à une période équivalant à quatre semaines ou 24 jours de travail.

Les conventions collectives peuvent comporter des dispositions plus favorables pour les travailleurs de moins de 18 ans, les femmes et les travailleurs ayant de longues années de service. La convention collective nationale contient les dispositions suivantes sur les congés annuels :

- Jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans : 2 jours ouvrables par mois ;

- Mères de famille salariées : un (1) jour de congé supplémentaire par an et par enfant à charge de moins de 14 ans ;
- Travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
  - 2 jours après dix ans de service ;
  - 4 jours après 20 ans de service ;
  - 6 jours après 25 ans de service.

Le congé doit effectivement être pris dans les 12 mois d'admissibilité. La durée du congé ne peut être déduite du congé accordé au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer (pour une durée maximale de dix jours). Les jours fériés ne font pas partie des congés annuels.

Le calendrier des congés annuels est fixé par l'employeur compte tenu de la nature du travail et, dans la mesure du possible, des désirs du travailleur. Chaque travailleur est informé de l'horaire des congés au moins 15 jours avant la date de son commencement. Avec l'accord de l'employé, le congé peut être fractionné à condition que l'employé bénéficie d'un repos d'au moins quatorze jours consécutifs de congé (y compris les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés).

Pour les salariés employés hors de leur lieu de recrutement, les délais de route ne sont pas pris en compte dans la durée minimale de repos ininterrompu.

Le congé annuel est payé intégralement. Les travailleurs reçoivent leur salaire pendant les congés annuels, à l'exception de certaines indemnités et avantages en nature. Outre l'allocation de congé, l'employeur doit assurer les frais de voyage des travailleurs employés hors de leur lieu de recrutement, de leurs conjoints et enfants mineurs vivant habituellement avec eux ainsi que des frais de transport de leurs bagages du lieu d'emploi au lieu de recrutement dans les conditions prévues par la loi.

Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le salarié est, à cette date, en état de reprendre son service. En cas de fractionnement, les frais de voyage ne sont dus que pour la plus longue des périodes du congé fractionné.

En cas de rupture du contrat de travail avant que le salarié n'ait pu prendre effectivement ses congés, une allocation calculée sur la base des droits à congé acquis au jour de l'expiration du contrat doit lui être versée.

En dehors de ce cas, est considérée comme nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

#### IX.4.2. Congés de maladie

Ce qui suit ressort respectivement de la loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du Travail (article 117) et de la Convention Collective Générale de 2002 (articles 27 et 28).

Tout travailleur a droit à un congé de maladie d'une durée de six mois sur présentation d'un certificat médical délivré par un médecin agréé. Les congés peuvent être



renouvelés une fois. Le travailleur en congé de maladie conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté :

- S'il a moins de douze (12) mois consécutifs de service : l'intégralité du traitement pendant un mois ;
- S'il a plus de douze (12) mois consécutifs de service :
  - L'intégralité du traitement pendant trois (3) mois ;
  - Le demi-traitement pendant trois (3) mois suivant cette durée

S'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté :

- L'intégralité du traitement pendant six (6) mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes fixés ci-dessus :

A l'expiration du congé de maladie, la situation du travailleur est examinée :

- S'il est physiquement apte à reprendre son emploi d'origine, il est réintégré dans celui-ci ;
- S'il est diminué physiquement, il peut être reclassé dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles capacités physiques, il bénéficie dans cet emploi du salaire et des avantages attachés à ce nouvel emploi ;
- S'il est reconnu physiquement inapte à tout emploi par un médecin agréé, il est licencié pour inaptitude conformément aux dispositions des textes en vigueur ;
- L'employeur a le droit d'allouer à un travailleur dont le rendement est diminué par suite d'accident ou d'infirmité quelconque médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé ;
- L'employeur qui entend se prévaloir de ce droit, doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité de convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

## X. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES ET REGLEMENTS DES GRIEFS

Le Mécanisme de Dialogue et de Gestion des Plaintes (MDGP) est un « *système permettant de répondre aux dolences, questions ou demandes de clarifications sur le projet, de résoudre les problèmes de mise en œuvre et de traiter efficacement les doléances* ». L'intégration du MDGP dans les opérations financées par la Banque mondiale a longtemps été considérée comme un élément clé de la conception et la mise en œuvre des projets de développement.

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) à travers le Spécialiste des questions sociales aura son propre Mécanisme de Dialogue et de Gestion des Plaintes (MDGP) dont l'objectif sera d'examiner et de traiter les griefs et plaintes portés à l'attention du projet. Les types de plaintes rencontrés sont par exemple des caractères suivants : problèmes fonciers liés l'expropriation, la perte des bien économiques, la mauvaise évaluation des biens impactés, la non-utilisation de la main d'œuvre locale, les envois de

poussières et les nuisances sonores et l'exclusion des personnes vulnérables (veuves ou veufs pauvres, personne ne vivant avec un handicap).

Le principal objectif d'un Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP) est d'aider à résoudre les plaintes et les griefs d'une manière opportune, efficace et efficiente qui satisfasse toutes les parties concernées. Plus précisément, il fournit un processus transparent et crédible pour des résultats justes, efficaces et durables. Il renforce également la confiance et la coopération en tant que composante intégrante d'une consultation communautaire plus large qui facilite les actions correctives. Plus précisément, le MDGP:

- Fournit aux personnes concernées des moyens de déposer une plainte ou de résoudre tout différend qui pourrait survenir au cours de la mise en œuvre du projet ;
- Identifier, proposer et mettre en œuvre les solutions adéquates en réponse aux requêtes et suggestions soulevées ;
- Améliorer le dialogue entre l'équipe de la Coordination Nationale/Provinciale et les acteurs d'exécution/les populations concernées.
- Identifier et traiter rapidement les problèmes existants ou qui risquent d'exister avant qu'ils ne prennent une ampleur difficilement gérable ;
- Créer une relation de confiance entre les coordinations nationales et provinciales/ acteurs d'exécution et les populations concernées ;
- Favoriser la participation des populations concernées à la mise en œuvre du projet à travers l'intégration/prise en compte de leurs suggestions ;
- Atténuer les impacts négatifs éventuels liés à la mise en œuvre des activités du projet ;
- Renforcer sa crédibilité au niveau des bénéficiaires et parties prenantes.
- Veiller à ce que des mesures de réparation appropriées et mutuellement acceptables soient identifiées et mises en œuvre à la satisfaction des plaignants ; et
- Éviter la nécessité de recourir à des procédures judiciaires souvent lentes, mais il faut noter que ces procédures restent disponibles toujours aux plaignants ;
- Donner la possibilité au plaignant de recourir à la justice en cas de besoin.

## X.2. Dispositif

Le mécanisme de résolution des plaintes va se baser sur un dispositif où le travailleur peut s'adresser soit au comité de gestion des plaintes établi à la place du travail ou s'adresser au spécialiste en Sauvegarde Sociale du projet.

Le comité de gestion des plaintes est composé de cinq (05) membres dont une (1) femme, pour pourvoir aux postes de :

- Un représentant de l'entreprise ;
- Un représentant des jeunes (homme ou femme) ;
- Une représentante des femmes ;
- Un représentant de l'UGP ;
- Secrétaire (Homme ou Femme),.

## XI. GESTION DES FOURNISSEURS 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 s'assurera 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 et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. En ce sens, le projet veillera au respect de la notion de "chaîne d'approvisionnement" qui étend les responsabilités des conditions de travail vers l'amont et l'aval de l'entreprise immédiate ou du projet. Il est donc indispensable que les procédures qui opérationnalisent cette innovation soient clairement établies en termes de lignes directrices avant chaque recrutement de prestataire de service et que Mention lui soit notifiée.

Sous la supervision du projet, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le cadre de l'évaluation environnementale. Ainsi, des clauses environnementales et sociales, en particulier sanitaires et sécuritaires seront introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de services. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

En outre, le projet intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes.

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs et prestataires rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement ainsi que code de bonne conduite contre l'EAS/HS. Ce formulaire obligatoire sera complété par les fournisseurs/prestataires et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres. L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires sera effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur/prestataire. Cette évaluation tiendra compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée sera faite pendant l'Exécution des termes du contrat afin de fournir des preuves de la performance du fournisseur/prestataire, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

## XI.1 Processus de sélection des fournisseurs et prestataires, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires, qui engagent des travailleurs contractuels

Au moment de la rédaction des présents PGM, aucun prestataire/fournisseur de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié, en dehors des consultants en charge de l'élaboration des documents de sauvegarde environnementale et sociale.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les prestataires/fournisseurs de mise en œuvre du projet, si besoin il y aura, mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet.

Le prestataire ou fournisseur de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandées avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires/fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs/prestataires doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le prestataire/fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge minimum requis, le cas sera rapporté au projet pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs/prestataires pour les sanctions à prendre.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la formation, la compréhension, la signature et le respect du code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS et la participation à des formations continues avec les sanctions claires au cas de non-respect.

## XI.2. GESTION DES 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.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Le document stipulant ces conditions fera partie intégrante des annexes du présent document.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. L'âge minimum de travail dans le cadre du projet est 14 ans, et la conformité sera confirmée au moment de recrutement des travailleurs. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Unité de Gestion du Projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs

communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre sera au besoin actualisé par l'Unité de Gestion du Projet au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

## XII. CONCLUSION

En référence à la Norme Environnementale et Sociale n°02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Gestion du Projet a entrepris l'élaboration des présentes Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), qui ont pour objet de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet. Celles-ci visent à déterminer les besoins en main d'œuvre, les risques associés au projet et aident à évaluer les ressources nécessaires pour résoudre d'éventuels problèmes de main-d'œuvre liés au projet

Le projet ambitionne ainsi, de créer et de maintenir un cadre de travail sain et excitant pour toutes les interventions prévues, et de garantir les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du Projet.

## ANNEXE

### CODE DE BONNE CONDUITE

Prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG), des Exploitations et Abus et Harcèlement Sexuel ainsi que les Violences Contre les Enfants (VCE)

Je soussigné, \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les Exploitations, Abus et Harcèlement Sexuel. L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG, EAS, HS ou de VCE, le cas échéant.

#### **Pendant que je travaille sur le projet, je consens à :**

1. Assister et participer activement à des séances de formation liées aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/SIDA, aux VBG/EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Respecter toutes les mesures prises dans le cadre du projet en lien avec la santé (comme les mesures barrières) partout pour ma protection et celle de mes collègues ;
3. Appliquer le Plan de gestion HST et les conseils et orientations du spécialiste QHSE du projet en la matière et conformément aux directives définies et validées ;
4. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
5. Laisser la police vérifier mes antécédents en cas de besoins ;
6. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
7. Ne pas m'adresser aux femmes, enfants ou hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
8. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou

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

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

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

13. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants ;
14. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
15. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
16. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
17. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
18. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
19. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

#### **Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**



### **Avant de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :**

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

### **Sanctions**

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon Coordonnateur (ou le supérieur) prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

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

Article 341 : le délit de harcèlement sexuel est puni d'un emprisonnement de six (6) mois à deux (2) ans et d'une amende de 100 000 à 1 000 000 de francs. Dans certaines circonstances, les peines vont au-delà, à savoir un emprisonnement d'un (1) à trois (3) ans et d'une amende de 200 000 à 2000 000 de francs.

Article 342 : Est puni d'un emprisonnement de six (6) mois à trois (3) ans et d'une amende à 200 000 francs lorsque l'auteur soumet la victime à des traitements dégradants, humiliants ou inhumains de nature à lui causer un trouble psychologique, un traumatisme ou une affection mentale.

Article 349 : Constitue un viol, et puni de huit (8) à quinze (15) ans, tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise. La tentative de viol est punie de la même peine prévue à l'alinéa 1 ci-dessus.

Article 350 : La peine d'un emprisonnement de dix (10) à vingt (20) ans lorsque le viol :

- a entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ;
- a été commis sur une personne mineure de moins de dix-huit ans ;
- a été commis sur une personne particulièrement vulnérable en raison d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou à l'état de grossesse ;

- a été commis par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait;
- a été commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- a été commis par plusieurs personnes agissant en coaction ou l'une comme auteur et l'autre comme complice;
- a été commis par une personne agissant en état d'ivresse ou sous l'emprise des produits stupéfiants;
- Article 359 : Commet une atteinte sexuelle et sera puni de deux (2) à dix (10) ans d'emprisonnement, quiconque sans violence, entretient une relation sexuelle ou pratique des attouchements de nature sexuelle sur la personne d'un enfant de l'un ou de l'autre sexe âgé de moins de treize (13) ans. Lorsque l'attentat aura été consommé ou tenté avec violence, il sera puni des peines de viol.
- Article 360 : Commet une atteinte sexuelle et sera puni de deux (2) à dix (10) ans d'emprisonnement, quiconque sans violence, entretient une relation sexuelle ou pratique des attouchements de nature sexuelle sur la personne d'un enfant de l'un ou de l'autre sexe âgé de moins de treize (13) ans. Lorsque l'attentat aura été consommé ou tenté avec violence, il sera puni des peines de viol. Article 360 : Sera puni d'un emprisonnement de un (1) à trois (3) ans et d'une amende de 100 000 à 500 000 francs, quiconque, sans violence, entretient une relation sexuelle ou pratique des attouchements de nature sexuelle sur une personne de son sexe âgée de moins de dix-huit (18) ans.
- A ces dispositions pénales, s'ajoutent les ordonnances N006/PR/2015 portant interdiction des mineurs, la loi sur la santé de reproduction, la loi no 029 interdisant aussi le mariage des mineurs.
- Toutes ces dispositions font référence aux articles ci-haut comme des sanctions.

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

Signature : \_\_\_\_\_

Nom (en toutes lettres): \_\_\_\_\_

Titre: \_\_\_\_\_

Date: