



**MINISTRE DE L'AGRICULTURE, DE LA
PECHE, DE L'ENVIRONNEMENT, DU TOURISME
ET DE L'ARTISANAT**

**Direction Nationale des Stratégies Agricoles et
de l'Elevage**

**Renforcer la résilience des systèmes alimentaires et améliorer la
préparation du pays à faire face à l'insécurité alimentaire et
nutritionnelle dans les zones du Projet**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
(PGMO) - NES 2**

VERSION REVISEE

Juin 2023

Sommaire

1	INTRODUCTION	7
1.1	Objectifs du PGM0	7
1.1.1	Définition	7
1.1.2	Objectifs du PGM0	7
1.2	Contexte du Projet	8
1.3	Brève description du Projet	8
2	GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	10
2.1	Travailleurs directs du Projet.....	10
2.2	Travailleurs contractuels	11
2.3	Employés des fournisseurs principaux	12
2.4	Travailleurs communautaires	12
2.5	Agents de l'Etat.....	13
2.6	Calendrier des besoins de main d'œuvre en termes de séquençage	13
3	ÉVALUATION SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE.....	15
3.1	Nature des activités <i>versus</i> utilisation de main -d'œuvre	15
3.2	Risques potentiels d'ordre général pour les travailleurs du Projet	15
3.3	Risques spécifiques	18
3.3.1	Risques liés aux travaux de réhabilitation d'infrastructures	18
3.3.2	Risques liés à l'interaction entre la main-d'œuvre, les travailleurs et les populations locales.....	21
3.3.3	Risques liés au travail des enfants	22
3.3.4	Risques pour les travailleurs vulnérables	22
3.3.5	Risques de favoritisme pour certains postes. Elitisme	23
4	REVUE DES CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL	24
4.1	Textes nationaux de base sur le Travail	24
4.1.1	Emploi et travail	24
4.1.2	Dispositions juridiques relatives au congé de maternité	26
4.1.3	Dispositions juridiques relatives aux différends de travail	27
4.1.4	Dispositions juridiques relatives à la formation et l'apprentissage	27
4.1.5	Travail des enfants	27
4.1.6	Droits collectifs.....	28
4.1.7	Dispositions juridiques relatives à la liberté syndicale.....	29
4.2	Dispositions juridiques relatives à l'hygiène/Santé et la sécurité au travail	29
4.2.1	Dispositions juridiques relatives aux maladies professionnelles	30
4.2.2	Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)	30
4.2.3	VIH/SIDA.....	32
4.2.4	Autres maladies transmissibles dont COVID-19	32
4.3	Conventions internationales OIT ratifiées par l'Union des Comores	32
4.4	Cadre environnemental et social de la Banque mondiale : Santé et sécurité au travail selon la NES 2	35
4.4.1	Dispositions générales.....	35
4.4.2	Exigences de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)	36
4.5	Analyse comparative du cadre national et la NES2 de la Banque Mondiale.....	37
4.5.1	Concordances.....	37
4.5.2	Divergences	37
4.5.3	Complémentarités.....	37
4.5.4	Synthèse de l'analyse comparative	38

5	DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS DE MISE EN ŒUVRE DU PGM	39
5.1	Cadre institutionnel	39
5.2	Recrutement et gestion des travailleurs du Projet	39
5.3	Recrutement et gestion des prestataires et fournisseurs	39
5.4	Formation des travailleurs directs	40
5.5	Gestion des plaintes des travailleurs	40
6	POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	41
6.1	Procédures liées au recrutement des travailleurs directs	41
6.1.1	Egalité des chances et non-discrimination	41
6.1.2	Recrutement des travailleurs directs	41
6.1.3	Contrats de travail des travailleurs	42
6.1.4	Procédures en cas de recrutement d'agents de sécurité	42
6.2	Directives liées à la santé des travailleurs	43
6.3	Procédures liées à la sécurité au travail	45
6.3.1	Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé	45
6.3.2	Équipement de protection individuelle	45
6.3.3	Sécurité des travaux en hauteur	45
6.3.4	Situations d'urgence	45
6.3.5	Signalisations	46
6.3.6	Travailleurs vulnérables	46
6.3.7	Autres mesures d'atténuation des risques	47
6.3.8	Procédures liées à la prévention contre le Covid-19	47
6.4	Informations et rapportage	48
6.4.1	Information et sensibilisation du personnel sur les procédures de gestion de la main-d'œuvre	48
6.4.2	Information et rapportage	48
7	ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	49
7.1	Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du Projet	49
7.2	Procédure à suivre pour déterminer que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent pour le Projet	50
7.3	Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans	50
7.4	Autres dispositions liées à l'âge	50
8	CONDITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AU PROJET	51
8.1	Salaires et système de rémunération	51
8.1.1	Rémunération des travailleurs directs	51
8.1.2	Indemnités de mission	51
8.2	Temps de travail	51
8.3	Temps de repos	52
8.4	Congé	52
8.4.1	Congé annuel	52
8.4.2	Congé de maternité	52
8.4.3	Congé de veuvage	53
8.5	Formation et renforcement des capacités des travailleurs	53
8.6	Licenciement	53
8.7	Liberté d'association et d'opinion	54
9	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS	55
9.1	Principes généraux	55
9.2	Catégories de plaintes pouvant toucher les travailleurs	55

9.3	Modes de déclaration des plaintes	56
9.4	Processus de traitement des différends	56
9.5	Dispositif institutionnel de traitement de différends.....	60
9.5.1	Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central	60
9.5.2	Comité régional de gestion des différends	61
9.6	Clôture et archivage des plaintes.....	61
9.7	Reporting.....	61
9.8	Traitement des cas spécifiques	62
9.8.1	Traitement des cas de plaintes liées à l'EAS/HS en milieu de travail	62
9.8.2	Corruption	67
9.9	Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges	67
9.10	Information et rapports périodiques	68
10	GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	69
10.1	Sélection des fournisseurs et prestataires.....	69
10.2	Recrutement des employés des fournisseurs principaux et des prestataires	69
10.3	Contrat des employés des fournisseurs principaux.....	69
10.4	Mesures de protection de la santé et mesures de sécurité des travailleurs.....	70
10.5	Mécanisme de suivi.....	70
10.6	Formation.....	71
11	PROCEDURES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	72
11.1	Gestion des risques et effets potentiels des activités pour les travailleurs communautaires.....	72
11.2	Principes de recrutement des Travailleurs communautaires	72
11.3	Renforcement des capacités des travailleurs communautaires.....	72
11.4	Types de contrat pour travailleurs communautaires	72
11.5	Mécanisme de gestion de plaintes pour les travailleurs communautaires.....	73
12	CAS DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION	74
12.1	Statut professionnel des agents de l'administration publique	74
12.2	Avantages.....	74
12.3	Formation.....	74
13	SUIVI / EVALUATION DES PGMO.....	75

Annexes

Annexe 1. Analyse comparative des dispositions nationales et des exigences de la NES2..	78
Annexe 2. Codes de conduite.....	99
Annexe 3. Sanctions en cas de violation du code de conduite : à communiquer à tous les travailleurs.....	110

Figures

Figure 1. Processus de traitement des plaintes EAS/HS et VCE	65
--	----

Tableaux

Tableau 1. Calendrier des besoins en main d'œuvre en termes de séquençage	13
Tableau 2. Nature des activités versus utilisation de main-d'œuvre.....	15
Tableau 3 : Risques d'ordre général pour les travailleurs et mesures proposées	16
Tableau 4 : Principaux Risques liés aux travaux de réhabilitation d'infrastructures et mesures proposées	18
Tableau 5 : Principaux risques pour les travailleurs vulnérables et mesures proposées	23
Tableau 6. Conventions Fondamentales de l'OIT ratifiées par l'UdC	33
Tableau 7. Conventions de gouvernance (prioritaires).....	33
Tableau 8. Conventions techniques de l'OIT ratifiées par l'UdC	34
Tableau 9 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail	57
Tableau 10 : Processus et délai de traitement des différends de travail	59

Acronymes

AIC	:	Agriculture Intelligente face au Climat
ASN	:	Agriculture Sensible à la Nutrition
BM	:	Banque Mondiale
CES	:	Cadre Environnemental et Social
CGDPT	:	Comité de Gestion des Plaintes et des Différents des Travailleurs
CIN	:	Carte d'Identité Nationale
COI	÷	Comité-de l'Océan Indien
COVID-19	÷	COronaVirus Disease appeared in 2019
CR	:	Cadre de Réinstallation
CRDE	:	Centre Rural de Développement Economique
EAS/HS	:	Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel
EPI	:	Equipement de Protection Individuelle
ESS	:	Environnement-Santé- Sécurité
FSRP	:	Food System Resilience Programme
HSE	:	Hygiène, Sécurité et Environnement
HSSE	:	Health, Safety, Security and Environment
INRAPE	:	Institut National de Recherche pour l'Agriculture, la Pêche et l'Environnement
IST	:	Infection Sexuellement Transmissible
MGP	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MGP-T	:	Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs
NES	:	Norme environnementale et sociale
NO	:	Note d'Orientation
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
ONG	:	Organisation Non-Gouvernementale
PEES	:	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES -C	:	Plan de Gestion Environnementale et Sociale du Chantier
PGES-E	:	Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise
PGMO	:	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PIDC	:	Programme Intégré de Développement des chaines de valeurs et de la Compétitivité
PP	:	Parties Prenantes
SSE	:	Santé, Sécurité et Environnement
SST	:	Santé et Sécurité au Travail

TdR	:	Termes de Référence
VBG	:	Violence Basée sur le Genre
VCE	:	Violences Contre les Enfants
VIH/SIDA	:	Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome d'Immunodéficience Acquise
UCP	:	Unité de Coordination de Projet
UGP	:	Unité de Gestion de Projet

1 INTRODUCTION

Se conformant à la deuxième norme environnementale et sociale (NES 2 « *Emploi et conditions de travail* » de la Banque mondiale, il est requis un document contenant les procédures de gestion de la main-d'œuvre ou PGMO. Le présent document constitue ainsi les PGMO du projet « Renforcer la résilience des systèmes alimentaires et améliorer la préparation du pays à faire face à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle dans les zones du Projet (P164584 FSRP-KM) ».

1.1 OBJECTIFS DU PGMO

1.1.1 Définition

Selon la NES2, le¹ PGMO est un document évolutif élaboré durant la préparation du Projet considéré. Selon l'évolution de la situation, il peut être réexaminé et mis à jour tout au long de la mise en œuvre dudit Projet.

En outre, en matière de passation des marchés, les exigences dudit PGMO doivent être résumées dans les documents de passation de marché et feront partie des obligations contractuelles des contractants et des sous-traitants.

1.1.2 Objectifs du PGMO

Il est admis que les employeurs peuvent promouvoir et entretenir de bonnes relations entre « travailleurs » et « employeurs » et améliorer les retombées d'un Projet donné sur le développement, en traitant les travailleurs dudit Projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Dans ce cadre, le PGMO constitue un outil de planification et de gestion qui définit les procédures applicables relatives à la gestion de la main-d'œuvre dans le cadre de la mise en œuvre du projet considéré et, cela, conformément aux dispositions juridiques nationales et aux exigences de la NES n°2.

Le PGMO a pour objet de faciliter la planification du Projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le cadre du Projet.

Le PGMO aide à (1) identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au Projet, et (2) énoncer les moyens de satisfaire aux exigences de la NES 2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet.

Il en découle les objectifs ci-après :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du Projet.
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément

¹ Quand on dit « le PGMO », on se réfère au document dans son ensemble et non aux procédures qu'il décrit.

à cette NES) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.

- Empêcher le recours à toutes formes de travail forcé et au travail des enfants.
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

De cette manière, le PGMO (i) aidera à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre et, par voie de conséquence, facilitera la planification du Projet considéré (ii) aidera à identifier les différents types de travailleurs qui sont associés à la réalisation du Projet en énonçant les moyens de satisfaire les dispositions nationales et les exigences de la NES2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du Projet.

1.2 CONTEXTE DU PROJET

Afin d'anticiper et de mieux protéger les populations, notamment les ménages les plus vulnérables, contre les chocs non prévisibles (pandémie de COVID19, conséquences socioéconomiques du conflit armé entre l'Ukraine et la Russie², dérèglement climatique, cyclones, autres.), le Gouvernement de l'Union des Comores, avec l'appui de la Banque Mondiale, est en train de préparer la mise en œuvre du Projet FSRP-KM qui consiste à « renforcer la résilience des systèmes alimentaires et à améliorer la préparation du pays à faire face à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle dans les zones dudit Projet »

Dans ce cadre, les sous-secteurs ciblés sont les cultures vivrières, fruitières, céréalières et maraichères, l'élevage de petits ruminants, l'aviculture et la filière laitière, la pêche, la gestion durable des ressources naturelles incluant la terre, l'eau, la biodiversité terrestre et marine ; des pistes rurales ainsi que des infrastructures de commercialisation, et la nutrition.

En respect des exigences du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, notamment la NES 2, le Projet est tenu de préparer et de respecter les Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) décrites dans ce document.

1.3 BREVE DESCRIPTION DU PROJET

Ce projet vise à renforcer la résilience des systèmes alimentaires aux Comores et d'améliorer la préparation du pays à faire face à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle. Il s'articule sur quatre (04) composantes, à savoir :

Composante 1 : Développer une capacité de production agricole résiliente.

- Renforcer la capacité des Centres de recherches, l'Institut National de Recherche pour l'Agriculture, la Pêche et l'Environnement (INRAPE), et les Centres de diffusion, Centre Rural de Développement, Economique (CRDE), pour la promotion des techniques

² Flambée des prix du pétrole et de l'énergie, crise alimentaire et autres

innovantes incluant l'agriculture intelligente face au climat (AIC) et l'agriculture sensible à la nutrition (ASN).

- Faciliter l'accès des producteurs et éleveurs aux intrants agricoles améliorés, y compris : semences résilientes, produits véto et alimentations animales, amélioration de la chaîne de valeur du secteur pêche
- Faciliter l'accès des producteurs aux données et informations agricole (production, marchés, météo)
- Financer le recensement agricole du pays

Composante 2 : Appuyer le développement durable des ressources naturelles pour la résilience des paysages agricoles

Appuyer la planification et la gestion intégrée des bassins versants et paysages incluant :

- (i) La gestion de l'eau : promotion de gestion durable de l'eau pour l'irrigation, pouvant inclure les micro-irrigations et les systèmes d'irrigation développée par les producteurs
- (ii) La gestion des bassins versants : activités d'agroforesterie, restauration des zones dégradées, rétablissement des fonctions écologiques et les activités productives ;
- (iii) La gestion des ressources marines et côtières : tant les espèces ciblées (poissons et autres), que les écosystèmes sur lesquels ces espèces dépendent directement (récifs coralliens, mangroves, etc.).

Composante 3 : Améliorer la connectivité et l'accès aux marchés

- Améliorer les infrastructures de commercialisation et en particulier les pistes rurales, ainsi que les services liés à l'accès aux marchés (laboratoires, sécurité des aliments, traçabilité, certification, promotion de l'exportation), le désenclavement des zones à fortes potentialités agricoles.
- Le Projet capitalisera les expériences d'autres Projets en cours tel que le PIDC.

Composante 4 : Coordination et renforcement des politiques nationales et régionales

Renforcer le cadre réglementaire ainsi que les politiques de partage d'information et de coordination au niveau national mais également de la région de l'Océan Indien (COI).

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

Selon la catégorisation de la NES2, le Projet emploiera cinq (05) catégories de travailleurs :

- Des travailleurs directs
- Des travailleurs contractuels
- Des employés des fournisseurs principaux
- Des travailleurs communautaires
- Des agents de l'Administration publique.

Les emplois générés par le Projet sont (i) de nature permanente pour les travailleurs directs dédiés au Projet, (ii) à durée déterminée pour certains travailleurs contractuels et ceux des fournisseurs principaux (iii) de nature intermittente tout au long du Projet pour d'autres travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les agents de l'Etat. Dans ce cadre, la NES2 s'applique aux travailleurs du Projet qu'ils soient des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants³.

Aucun travailleur expatrié (un travailleur expatrié fait partie des travailleurs migrants) n'a été prévu à ce stade.

Il est important de noter que toutes les catégories de travailleurs doivent avoir accès au Mécanisme de gestion des plaintes décrit dans la section 9.

2.1 TRAVAILLEURS DIRECTS DU PROJET

■ Définition

La NES n°2 définit le travailleur direct comme étant « *toute personne employée directement par le Projet pour réaliser des activités qui lui sont directement liées* ».

Pour le projet, les travailleurs directs sont (i) les travailleurs au sein de l'UGP ainsi que (ii) tous les Consultants individuels qui vont être recrutés pour effectuer d'éventuelles études ou activités du Projet.

■ Caractéristiques des travailleurs directs du Projet

a) L'UGP

Une Unité de gestion du Projet (UGP) sera mise en place. En effet, la mise en œuvre des activités du Projet nécessite le recrutement d'employés à temps plein tout au long dudit Projet. Cette dernière préparera des contrats de longue durée pour ses travailleurs directs.

Le personnel comprendra les postes de travail ci-après :

- Personnel pour la coordination du Projet

³ Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi.

- Personnel de la Passation de marchés
- Personnel administratif, financier et comptable
Le département y afférent inclura du personnel pour la gestion des ressources humaines.
- Personnel pour le Suivi / Evaluation
- Personnel pour la gestion des risques environnementaux & sociaux et l'ingénierie sociale (communication, mobilisation des Parties prenantes -PP)
- Personnel en charge de l'Informatique
- Des cadres techniques : ingénieurs, autres.

Les personnels de l'UGP, même contractés comme étant des Consultants, disposeront d'un contrat de longue durée et travailleront à plein temps et quotidiennement : ils seront définis comme étant le personnel permanent du Projet. Ils assureront la mise en œuvre de la gestion du Projet.

b) Les autres consultants

Suivant les besoins du Projet, d'autres consultants individuels seront recrutés pour effectuer des travaux ou études spécifiques pour le Projet. Ils seront contractualisés à temps partiel.

Les conditions d'emploi des travailleurs directs du Projet sont décrites dans la section 8 de ce PGMO.

■ **Effectif des travailleurs directs**

A ce stade de développement du Projet, l'organigramme du Projet n'a pas encore été fixé. En conséquence, l'effectif n'est pas encore connu. Dans tous les cas, le personnel couvrira les trois Iles.

2.2 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

■ **Définition**

Selon la Note d'orientation (NO) 5.1., *un travailleur contractuel est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du Projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du Projet.* La note NO 4 définit les « fonctions essentielles ». Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du Projet, même lorsque le travailleur exerce en permanence des activités du Projet.

■ **Caractéristiques des travailleurs contractuels du Projet**

Les tâches confiées aux travailleurs contractuels varient d'un contrat à l'autre. La gestion des travailleurs contractuels est décrite dans la section 10.

■ **Effectif des travailleurs contractuels**

Identiquement aux travailleurs directs, à ce stade de préparation du Projet, l'effectif qui s'y rapporte n'est pas encore connu.

- **Mise en œuvre du PGM**

La mise en œuvre du PGM relève de la responsabilité de chaque entreprise contractante.

2.3 EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

- **Définition**

Selon la NES2 les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le Projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Ce qui signifie que les deuxième, troisième et autres niveaux de la chaîne d'approvisionnement (parfois désignés par fournisseurs de niveau deux et fournisseurs de niveau trois) ne sont pas couverts par la NES2.

Selon la NO 7.1., 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.

- **Caractéristiques des employés des fournisseurs principaux**

Dans le cadre de ce Projet, les fournisseurs principaux approvisionneront le Projet en fournitures et en matériaux.

La gestion des travailleurs des fournisseurs principaux est décrite dans la section 10.

- **Effectif des travailleurs des fournisseurs principaux**

A ce stade de préparation du Projet, l'effectif qui s'y rapporte n'est pas encore connu.

2.4 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

- **Définition**

Il peut arriver qu'un Projet donné ait recours à des travailleurs communautaires, par exemple à titre de contribution à un sous-projet donné ou pour d'autres raisons.

Compte tenu de la nature et des objectifs de tels sous-projets, il ne s'avère pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES2. Néanmoins, dans tous les cas, des mesures seront mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

- **Caractéristiques des travailleurs communautaires**

Dans le cadre du présent Projet, les travailleurs communautaires sont constitués par des bénéficiaires réalisant des travaux communautaires.

La gestion des travailleurs communautaires est décrite dans la section 11.

- **Effectif des travailleurs communautaires**

L'effectif n'est pas encore connu.

2.5 AGENTS DE L'ETAT

■ Définition

La NES2 définit les agents de l'Etat comme les personnes employées sur une base régulière par l'Etat et qui sont des fonctionnaires.

■ Caractéristiques des agents de l'Etat à considérer dans le cadre du projet

Les agents de l'Etat à considérer dans le cadre de ce Projet sont ceux qui représenteront

- o Le Ministère de tutelle
- o Les autres Ministères avec lesquels le Projet collaborera.

La gestion des agents de l'Etat est décrite dans la section 12.

■ Effectif des Agents de l'Etat impliqués dans le projet

Leur effectif ne peut pas être défini à ce stade de préparation du Projet.

2.6 CALENDRIER DES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE EN TERMES DE SEQUENÇAGE

Le tableau suivant liste succinctement les catégories de travailleurs prévues pour chaque phase et chaque grande étape du Projet.

TABLEAU 1. CALENDRIER DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE EN TERMES DE SEQUENÇAGE

Grandes étapes	Besoins en main d'œuvre				
	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'Etat
Phase de préparation					
<ul style="list-style-type: none"> • Consultation publique • Elaboration des divers documents du Projet 	X	X			
Phase de mise en œuvre					
<ul style="list-style-type: none"> • Gestion du Projet : Elaboration des outils, autres 	X	X			
<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition des matériels • Recrutement • Appel à des prestations de services 	X		X		
<ul style="list-style-type: none"> • Formation 	X	X			
<ul style="list-style-type: none"> • Lancement officiel du projet 	X	X	X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation des divers sous-projets 	X	X	X	X	X

Grandes étapes	Besoins en main d'œuvre				
	Travailleurs directs	Travailleurs contractuels	Employés des fournisseurs principaux	Travailleurs communautaires	Agents de l'Etat
• Gestion des risques environnementaux & sociaux	X	X			
• Supervision, suivi / évaluation	X	X			X

3 ÉVALUATION SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RISQUES QUI POURRAIENT PESER SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Sur la base des informations disponibles, cette section décrit la nature et la localisation des sous-projets ainsi que les différentes activités devant être menées dans le cadre du Projet. Par la suite, les principaux risques pouvant être liés à la main-d'œuvre seront identifiés.

3.1 NATURE DES ACTIVITES VERSUS UTILISATION DE MAIN -D'ŒUVRE

TABLEAU 2. NATURE DES ACTIVITES VERSUS UTILISATION DE MAIN-D'ŒUVRE

Composantes	Nature des activités	Localisation des activités	Existence de risques pour la main d'œuvre
Composante 1 : Développer une capacité de production agricole résiliente	<ul style="list-style-type: none"> ● Activités intellectuelles ● Facilitation de l'accès des producteurs agricoles et éleveurs aux intrants agricoles améliorés et races animales ● Facilitation de l'accès des producteurs aux données et informations agricoles ● Recensement agricole 	National	Oui
Composante 2 : Appuyer le développement durable des ressources naturelles pour la résilience des paysages agricoles	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestion durable de l'eau ● Petits travaux de génie civil ● Gestion des bassins versants ● Gestion des ressources marines et côtières 	National	Oui
Composante 3 : Améliorer la connectivité et l'accès aux marchés	<ul style="list-style-type: none"> ● Infrastructures de commercialisation (dont des pistes de transport, autres) ● Certification, autres 	National	Oui
Composante 4 : Coordination et renforcement des politiques nationales et régionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Activités intellectuelles ● Partage d'information et coordination 	National et régional (Océan Indien)	Oui

Il en ressort que des risques existent pour la mise en œuvre de toutes les composantes du Projet.

3.2 RISQUES POTENTIELS D'ORDRE GENERAL POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET

Selon la section précédente, de multiples activités sont prévues dans le cadre du Projet FSRP-KM. Compte tenu de la nature des activités ci-dessus décrites, les principaux risques pouvant être liés à la main-d'œuvre sont multiples et se rapportent aux points suivants :

TABLEAU 3 : RISQUES D'ORDRE GENERAL POUR LES TRAVAILLEURS ET MESURES PROPOSEES

Risques possibles	Mesures proposées
<p>■ Risques liés à de possibles afflux de travailleurs / santé des travailleurs</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Pour les activités qui impliquent des travaux de génie civil, les travailleurs peuvent venir de diverses régions. Il y a alors des risques de transmission de certaines maladies dont le VIH/SIDA, autres. • Risques liés à des activités impliquant des travaux de génie civil (pistes, ouvrages hydroagricoles, bâtiments, autres) Note : Les ouvrages hydroagricoles prévus dans le cadre du Projet n'impliqueront pas de gros travaux. Les risques et effets y afférents pourront être gérés par des méthodes courantes. • Il peut aussi y avoir des risques d'accident de travail (blessures, chute, autres). • L'exposition à certaines atmosphères (ex : zone de travail poussiéreuse, vapeurs de peinture à l'huile, autres) peut aussi altérer la santé des travailleurs. • Depuis un certain moment, le monde vit avec le COVID-19 : des risques de propagation de COVID-19 et d'autres maladies sont donc possibles, même en phase de rémission. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmer des séances d'information / sensibilisation sur le Sida. • Mettre des préservatifs à la disposition gratuite des travailleurs dans les base-vies. • Encourager les tests volontaires sur le Sida. • Assurer une séance de renforcement des capacités de l'entreprise de travaux et du Maître d'œuvre avant les travaux : <ul style="list-style-type: none"> ○ exigences générales des NES pertinentes, ○ mise en œuvre du PGES, ○ suivi environnemental et social. • Doter les travailleurs d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à chaque poste de travail. • Doter les travailleurs d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à chaque poste de travail. • En phase de rémission, assurer au moins des installations de lavage des mains avec du savon. • En cas d'une nouvelle vague de Covid-19 : respecter les gestes barrières recommandées par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)
<p>■ Risques liés à la manipulation de produits dangereux</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Les composantes 1 et 2 sont susceptibles d'utiliser des pesticides. Selon leurs classes (Cf. Plan de gestion intégrée des pestes et pesticides) et les types de matières actives, de tels produits peuvent nuire à la santé des travailleurs si des précautions ne sont pas respectées. • Identiquement, dans les laboratoires, les travailleurs s'exposent à divers types de produits chimiques ou biologiques qui peuvent nuire à leur santé. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un renforcement des capacités des utilisateurs de pesticides dont les agents d'épandage : risques liés à la manipulation de pesticides, prévention des risques, autres. • Voir aussi le document « Plan intégré de gestion des pestes et des pesticides » • Assurer un renforcement des capacités des techniciens qui travaillent dans les labos : risques liés à la manipulation de produits chimiques, prévention des risques chimiques, autres.
<p>■ Risques sur la sécurité des travailleurs :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'accidents routiers pour tout travailleur en déplacement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter le Code de la Route

TABLEAU 3 : RISQUES D'ORDRE GENERAL POUR LES TRAVAILLEURS ET MESURES PROPOSEES

Risques possibles	Mesures proposées
<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'incendie d'origine électrique dans les bureaux, incendie dû à une mauvaise organisation dans le chantier considéré ou à d'autres sources. 	<ul style="list-style-type: none"> • En tant que de besoin, assurer un renforcement des capacités sur la Santé et la Sécurité au Travail (SST)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risques d'infractions de natures diverses comme la corruption, les actes EAS/HS, etc. engendrés par les rapports de forces inégaux, entre les personnes qui travaillent dans le cadre du Projet et les populations locales par exemple. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer les Codes de conduites aux diverses catégories de travailleurs • Leur signer lesdits Codes de conduite à titre d'engagement
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risques de non-respect des conditions de travail stipulées dans les documents cadres comme le contrat, les divers manuels, le cadre juridique, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un suivi de la mise en œuvre du PGMO pour toutes les catégories de travailleurs
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risques de non-respect de la liberté d'association des travailleurs. En effet, les groupements de travailleurs sont souvent perçus comme allant à l'encontre des avantages d'une entreprise donnée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un suivi de la mise en œuvre du PGMO pour toutes les catégories de travailleurs
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risques de travail des enfants et/ou de travail forcé. Des fournisseurs seront appelés à approvisionner le Projet en matériaux. La production de ces derniers pourrait provenir de travail des enfants et/ou de travail forcé. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer un suivi de la mise en œuvre du PGMO lors du recrutement. • Vérifier les cartes d'identité à l'embauche
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risques d'impossibilité d'accès des travailleurs au Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP-T) 	<ul style="list-style-type: none"> • A défaut, saisir directement les structures existantes comme les Comités de Gestion des Plaintes et des Différents des Travailleurs (CGDPT) • Le cas échéant, envoyer des lettres de rappel au contrevenant (entreprise de travaux, fournisseur ...)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Risques d'exclusion, de discrimination ou encore d'inégalité des chances (incluant les EAS/HS): 	
<ul style="list-style-type: none"> • Des recrutements sont prévus dans le cadre du Projet. Il est possible que les recruteurs fassent de la discrimination, même sans l'avoir préconisée. On peut également rencontrer des pratiques discriminatoires pour cause d'appartenance clanique. • Du fait de la différence des rapports de forces, cela peut favoriser les abus de pouvoir et, par conséquent, la discrimination et l'inégalité des chances. • Être membre d'un syndicat, participer à des organisations de travailleurs, à des négociations collectives pourraient faire l'objet de représailles sous forme de discrimination de la part des employeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter le Standstill prévu dans la procédure de passation de marché afin de pouvoir régler les éventuelles plaintes sur un recrutement donné. • Respecter le Standstill prévu dans la procédure de passation de marché afin de pouvoir régler les éventuelles plaintes sur un recrutement donné. • Assurer l'application du Mécanisme de gestion des plaintes de la section 9

TABLEAU 3 : RISQUES D'ORDRE GENERAL POUR LES TRAVAILLEURS ET MESURES PROPOSEES

Risques possibles	Mesures proposées
<ul style="list-style-type: none"> Cas des travailleurs vulnérables. <p>Ce sont des travailleurs qui vivent avec un handicap (physique) ou qui ont un certain statut social défavorisé ou que certaines personnes utilisent pour les mettre en position de faiblesse (femmes qui sont cheffes de ménage, personnes vivant avec le SIDA, survivantes d'un acte VBG, autres)</p> <p>Souvent, les travailleurs vulnérables sont plus exposés que les autres aux risques d'exclusion et de discrimination. En effet, ces groupes des personnes ou ces communautés peuvent être exclus lors des consultations publiques, des recrutements. Ils pourraient alors ne pas pouvoir profiter des opportunités offertes par le Projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le bon respect des procédures de passation de marché Assurer l'application du Mécanisme de gestion des plaintes de la section 9

3.3 RISQUES SPECIFIQUES

3.3.1 Risques liés aux travaux de réhabilitation d'infrastructures

Les risques y afférents sont multiples et sont résumés dans le tableau ci-après :

TABLEAU 4 : PRINCIPAUX RISQUES LIES AUX TRAVAUX DE REHABILITATION D'INFRASTRUCTURES ET MESURES PROPOSEES

Activités liées au Projet	Principaux risques spécifiques associés à la main-d'œuvre	Mesures proposées
PHASE DE PREPARATION		
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Risques d'exclusion, de discrimination, autres Possible traitement inégalitaire pour le même poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Recruter les travailleurs suivant des critères bien définis et écrits Respecter la même grille salariale pour chaque poste
Préparation de l'hébergement d'une partie de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Conception (design) des dortoirs communs non conformes à l'espace vital : non-respect de la surface mini requise, hauteur sous plafond, installations sanitaires, autres 	<ul style="list-style-type: none"> Concevoir les dortoirs communs et les installations sanitaires selon les règles conformes à l'espace vital : (Cf. <i>Workers' accommodation processes and standards. A guidance note by IFC and the EBRD</i>⁴)
PHASE DES TRAVAUX		
Accommodation commune d'une partie des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect des conditions d'hébergement décentes : <ul style="list-style-type: none"> un lit séparé pour chaque travailleur 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des exigences ci-contre liées à l'hébergement de toute ou partie des travailleurs

⁴ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/604561468170043490/pdf/602530WP0worke10Box358316B01PUBLIC1.pdf>

Activités liées au Projet	Principaux risques spécifiques associés à la main-d'œuvre	Mesures proposées
	<ul style="list-style-type: none"> ○ hébergement séparé pour les hommes et pour les femmes ○ des installations sanitaires adéquates (toilettes, urinoir, douches) ○ cantine, salles de repos et de loisirs ○ infirmerie s'il n'y a pas de Centre de soins dans le voisinage 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● Non-respect du sexe des travailleurs ● Non-respect des libertés fondamentales des travailleurs (liberté d'association, liberté de mouvement, autres) ● Non-respect des origines religieuses, culturelles et sociales des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ● Séparer les installations sanitaires et l'hébergement des femmes et des hommes ● Respecter les droits fondamentaux des travailleurs ● Respect de la liberté de religion du moment que les démarches y afférentes ne perturbent pas les travaux
<p>Dans le chantier (chaleur, conditions de travail, autres)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Non fourniture d'eau potable aux ouvriers ● Non-respect de l'horaire de travail (le temps de travail normal est de 8h/j avec une pause de 30mn) ● Licenciement abusif ● Non reconnaissance des éventuelles plaintes adressées par des travailleurs à l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fournir de l'eau potable aux travailleurs ● Tout travail en dehors des heures normales sera compté comme travail supplémentaire qui donne lieu à des compléments de salaire ● Respectif du droit du Travail ● Opérationnaliser le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs

Activités liées au Projet	Principaux risques spécifiques associés à la main-d'œuvre	Mesures proposées
	<p>Sources de risques d'accidents pouvant entraîner des blessures (<u>avec</u> ou <u>sans</u> arrêt de travail), sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soulèvement d'objets lourds ; • Chute de matériaux ou d'objets sur des travailleurs ou des visiteurs du chantier considéré ; • Utilisation non sécuritaire d'appareils (exemple : dame sauteuse ...) ; • Chute de plain-pied, chute à cause de structures instables (ex : échafaudages instables) ; • Explosion de produits dangereux ; • Risques de propagation de maladies transmissibles (comme les maladies sexuellement transmissibles) ou de maladies contagieuses (COVID-19 ...) • Autres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doter les travailleurs d'EPI adaptés à chaque poste de travail • Assurer la formation des travailleurs sur l'utilisation des équipements et la manipulation de substances dangereuses (ex : carburant, peinture à l'huile, solvant, autres) • Afficher les règles sanitaires et informer les travailleurs sur les risques sanitaires • Les sensibiliser quant à leur respect
Vie sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Risques liés à la promiscuité sexuelle (risques de propagation de maladies sexuellement transmissibles ou contagieuses) 	<ul style="list-style-type: none"> • Informer les travailleurs sur les risques liés aux IST/VIH-Sida et les sensibiliser durant les rencontres hebdomadaires sur les 30mn HSST⁵
	<ul style="list-style-type: none"> • Risques liés aux maladies contagieuses (Covid-19 ...) • Risques d'augmentation du taux de comportements illicites (actes VBG, faveurs sexuelles et autres, etc.) • Conflits de travail sur les conditions d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller le respect des gestes barrières • Informer et sensibiliser les travailleurs sur les EAS/HS • Respecter les dispositions du Code du Travail • Opérationnaliser le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs
Sécurité des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Non dotation d'EPI (équipements de protection individuelle) adaptés à chaque poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Doter les ouvriers d'EPI adaptés à chaque poste de travail • Tenir un registre y afférent

⁵ Dans les chantiers, au début de chaque semaine, une session de 30mn sur les risques SST est, habituellement, programmée.

3.3.2 Risques liés à l'interaction entre la main-d'œuvre, les travailleurs et les populations locales

3.3.2.1 Présentation des risques

L'interaction entre les travailleurs / employés des fournisseurs principaux et les populations locales dans les lieux d'implantation du Projet et d'exécution des travaux peut être une source d'incidents et un facteur de discrimination / exclusion sociale ainsi que de transmission de maladies. En effet, certains groupes de personnes (dont les personnes illettrées) risquent d'être exclus du processus de ciblage de bénéficiaires et de recrutement de main d'œuvre locale non qualifiée, augmentant ainsi leur vulnérabilité et marginalisation.

Par ailleurs, les principaux risques des bénéficiaires et des travailleurs, quelle que soit leur catégorie, sont constitués par la propagation et la contamination de maladies transmissibles, dans les lieux de travail. Il s'agit entre autres des infections sexuellement transmissibles (IST), la pandémie COVID-19, le paludisme, les infections respiratoires, etc. En outre, les travailleurs directs du Projet, dont les femmes, les jeunes filles et jeunes garçons, les individus à orientation sexuelle différente, peuvent être exposés à des risques d'abus sexuels et de violences basées sur le genre en milieu de travail. Les auteurs peuvent être eux-mêmes, d'autres travailleurs ou des habitants dans les lieux d'habitation où seront exécutés les travaux.

Enfin, il est probable d'avoir recours à des agents ou à du personnel de sécurité. L'emploi de ces types de personnel n'est pas seulement porteur d'externalités positives, mais il peut également être source de problématiques sociales. D'abord, le personnel de sécurité peut exercer des abus d'autorité et des pratiques d'intimidation, des extorsions des avantages particuliers, auprès des populations locales, surtout les populations rurales. Ensuite, certains agents de sécurité peuvent être équipés d'armes blanches.

3.3.2.2 Mesures proposées

Afin de prévenir ou de lutter contre les risques liés à l'interaction entre la main-d'œuvre, les travailleurs et les populations locales, les mesures proposées sont les suivantes :

- Afin d'assurer l'égalité des chances et d'éviter toute possibilité de discrimination / exclusion, autant que faire se peut, il est recommandé d'organiser des réunions d'information du public sur les recrutements.
- Les réunions d'information / sensibilisation porteront également sur les maladies sexuellement transmissibles ainsi que les mesures de prévention et de lutte qui s'y rapportent (dont le respect des Codes de conduite)
- Recours à des agents ou à du personnel de sécurité

Il est important que les armes portées par les agents aient obtenu une autorisation en bonne et due forme. Dans ces cas spécifiques, il doit être respecté dans le cadre du Projet les normes relatives aux droits de l'Homme. Plus explicitement, il doit être assuré que la force ne doit être utilisée qu'en cas de stricte nécessité et qu'elle doit être utilisée avec retenue. Les dommages et les blessures doivent également être réduits au maximum. Le Projet doit aussi s'aligner (i) sur la Note de Bonnes Pratiques de la BM

portant sur l'évaluation et la gestion des risques liés à l'utilisation du personnel de sécurité, et (ii) avec les pratiques recommandées.

3.3.3 Risques liés au travail des enfants

3.3.3.1 Présentation des risques

Le travail des enfants, notamment des garçons, existe au niveau de l'Union des Comores. Généralement, les enfants sont déscolarisés pour effectuer des travaux domestiques ou pour travailler dans les champs. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce Projet, les tâches dans les bases-vie peuvent constituer des opportunités pour les parents au niveau des villages. En outre, les activités de manœuvre et de tâcheron dans les chantiers sont des opportunités d'emplois pour les adolescents, pendant les horaires sans classe (les après-midis sont généralement non travaillés pour les élèves)

Ce sont principalement les fournisseurs ou les entreprises de travaux qui sont susceptibles de faire travailler les enfants dans le cadre de ce Projet.

3.3.3.2 Mesures proposées

Pour prévenir de tels cas, les responsables de l'UGP du Projet doit s'assurer que les clauses contractuelles avec les prestataires interdisent l'emploi des enfants, avec mention des mesures spécifiques en cas de travail des enfants. Par ailleurs, l'UGP est en droit d'effectuer des contrôles physiques inopinés sur le terrain pour vérifier des cas où les tiers font appel à la main d'œuvre des enfants.

Il doit être tenu compte par les employeurs dans le cadre du Projet de comprendre les risques liés à l'emploi des enfants. A ce titre, il est formellement interdit pour ce Projet, d'exposer les enfants à des tâches qualifiées de « travail dangereux » (selon la définition de l'OIT).

Les "travaux dangereux" comprennent les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels, les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés, les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de porter de lourdes charges, l'exposition à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé, le travail pendant de longues heures ou la nuit et le confinement injustifié dans les locaux de l'employeur.

L'UGP est alors tenu d'informer, de sensibiliser, à inciter les employeurs à éviter le recours aux enfants, dans les travaux dangereux.

3.3.4 Risques pour les travailleurs vulnérables

Les interventions du Projet se trouvent dans les villages où la précarité et la pauvreté peuvent être très sévères. Les travailleurs locaux recrutés pour le Projet peuvent être catégorisés comme étant des « travailleurs vulnérables ».

Sont ainsi caractérisés comme étant des travailleurs « vulnérables », les femmes veuves ou célibataires (qui sont cheffes de ménage), les personnes en situation de handicap, les personnes âgées (plus de 55 ans), les travailleurs entre 15 et 18 ans.

Ces groupes des travailleurs sont en fait exposés à des risques dans des proportions plus importantes par rapport aux autres travailleurs et entre autres ceux présentés dans le tableau 5 ci-dessous :

TABLEAU 5 : PRINCIPAUX RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS VULNERABLES ET MESURES PROPOSEES

Principaux risques	Mesures proposées
• Risques d'exclusion et de discrimination à l'embauche à l'endroit des personnes vulnérables	• Respect des critères de recrutement liés au poste considéré
• Risques d'abus et d'exploitation sexuels	• Respect des Codes de conduite
• Inégalités des chances	• Respect des Codes de conduite et du droit du Travail
• Risques d'abus et d'exploitation basée sur le genre	• Respect des Codes de conduite
• Risques liés à des conditions de travail	• Respect du droit du Travail et du Plan HSE de l'entreprise
• Risques de traitement non équitable de la rémunération	• Respect des salaires mini fixés par la grille salariale
• Risques de violences verbales	• Respect des Codes de conduite
• Autres.	• Respect des Codes de conduite

3.3.5 Risques de favoritisme pour certains postes. Elitisme

Il peut arriver que certains postes puissent être prédestinés à certaines élites. En effet, pour de multiples raisons, des risques de favoritisme, sont possibles. Certains responsables au sein de l'UGP peuvent considérer l'existence de postes prédestinés à des élites comme étant des opportunités d'acte de favoritisme et de clientélisme, à leurs avantages.

Mesures proposées :

- Prévention : Afin de lutter contre le favoritisme, le clientélisme et autres, l'UGP gagnera à commencer par le bon respect des procédures de passation de marché des marchés, qu'il s'agisse de recrutement, de travaux ou de prestations de services : appel à manifestation d'intérêt / appel à candidatures, demande de propositions, appel d'offres, standstill ...
- Lutte : Par la suite, le MGP devra être bien compris par les parties prenantes et accessible à tous les intéressés.

4 REVUE DES CONDITIONS GENERALES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale sur le travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensés précédemment. Cette revue portera essentiellement sur la partie de la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux).

4.1 TEXTES NATIONAUX DE BASE SUR LE TRAVAIL

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce Projet seront : le Cadre juridique de l'Union des Comores ainsi que les dispositions de la NES2 de la Banque mondiale portant sur les travailleurs et les conditions de travail.

Les textes régissant le domaine de l'Emploi et du Travail à l'Union des Comores sont très consistants et embrassent différentes thématiques. Ce sont :

4.1.1 Emploi et travail

4.1.1.1 Généralités

- Loi N°12-012/AU du 28 juin 2012, abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°84-108/PR portant Code du Travail

Le Code de travail de 2012 est l'instrument juridique qui régit le Travail et l'Emploi aux Comores. Il fixe les règles fondamentales qui régissent les relations entre l'employeur et l'employé, concernant les thématiques suivantes : les syndicats professionnels, le contrat de travail, le salaire, les conditions de travail, les travailleurs étrangers, l'hygiène et la sécurité, les organismes d'exécution des dispositions du Code du Travail et des différends de travail.

- Dispositions juridiques relatives aux salaires et retenues à la source
 - Concernant les salaires

Le salaire minimum interprofessionnel garanti aux Comores est de 70.000 KMF. Ce salaire n'est pas encore officialisé par voie de Décret, mais c'est le montant établi et adopté au sein de la chambre parlementaire. Le salaire minimal est déterminé par catégorie professionnelle. D'autre part, le taux minimal de salaire est également établi selon l'ancienneté et l'assiduité.

La loi Comorienne permet la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces. A ce sujet, la rémunération doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue [Article 107 du Code de travail].

Concernant le paiement du salaire, la loi (Article 110 et suivants du Code de Travail) stipule qu'il doit être payé à des intervalles réguliers, n'excédant pas quinze jours

(pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine), et n'excédant pas un mois (pour les travailleurs engagés à la quinzaine et au mois).

- Concernant les retenues sur salaires et les appointements

La législation nationale autorise l'application des retenues sur salaires, sous certaines conditions. D'abord, la retenue se définit comme des portions de salaires à la suite des prélèvements successifs. Dans le calcul de retenus, il doit être pris en compte tous les accessoires du salaire, à l'exception des charges suivantes : les allocations ou les indemnités pour charges de famille, des sommes allouées au titre des remboursements au travailleur, et les indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur.

4.1.1.2 Dispositions juridiques relatives au temps de travail

La loi comorienne fixe la durée de travail à 40 heures par semaine, soit à huit (8) heures par jour. Ceci n'inclut pas le temps pour les pauses-repas. Les heures travaillées au-delà de cette durée légale donnent lieu à une majoration de salaire. A défaut de conventions collectives, une ordonnance du Ministre ayant en charge le travail dans ses attributions fixe le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées au-delà de la durée normale du travail ainsi que les modalités de leur rémunération. Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation comorienne.

Les périodes de repos sont considérées comme temps de travail pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

4.1.1.3 Dispositions juridiques relatives au temps de repos

Pour tout travailleur, le repos hebdomadaire légal est de 24 heures consécutif par semaine au minimum. Il a lieu en principe le vendredi ou le dimanche. Toutefois, selon les professions, les conditions de repos peuvent être attribuées exceptionnellement, soit par roulement ou collectivement (pour les autres jours que vendredi et dimanche). [Article 125 du Code de travail]

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. La durée de pause-repas est d'une heure à deux heures, à fixer par l'employeur à travers une note interne. Ce temps de restauration est inclus dans les huit (8) heures de travail par jour.

4.1.1.4 Dispositions juridiques relatives au congé

Il est ainsi stipulé par le Code de travail que tout travailleur a le droit de congé payé à la charge de l'employeur de 2,5 jours calendaires, par mois de travail effectif. Le droit de congé est fixé à trois jours par mois pour les cas particuliers suivants : enfants travailleurs de moins de 18 ans, les mères salariées d'enfants âgés de moins de 15 ans, les travailleurs ayant plus de 15 ans de service dans la même entreprise.

Le droit de jouissance de congé est seulement acquis après 12 mois de service effectif. Le Code définit entre autres les absences du travailleur qui ne sont pas attribuées et déduites du congé. Le droit de jouissance au congé se prescrit par deux ans à partir de la date de son

acquisition. Le travailleur a la possibilité d'opter pour la jouissance cumulée de ses congés pendant deux années consécutives.

4.1.2 Dispositions juridiques relatives au congé de maternité

Le personnel féminin en état de grossesse bénéficie d'un congé de maternité (pré et post natal) suivant les dispositions fixées par le Code du Travail.

Ce congé de maternité est défini par le Code de travail, comme étant une interruption de service pour cause d'accouchement. Il n'est pas considéré comme rupture de contrat. La durée de suspension du contrat est de (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur paie la moitié du salaire mensuel, si l'employée est affiliée à la Caisse de Prévoyance Sociale. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur.

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail.

4.1.2.1 Dispositions juridiques relatives au contrat de travail

Le Code du Travail a défini deux types de contrat de travail : (1) le contrat à durée déterminée, et (2) le contrat à durée indéterminée.

Selon le texte en vigueur, le contrat à durée déterminée est un contrat de travail caractérisé par l'existence d'un terme fixé par entente entre les parties. La durée de ce contrat ne peut excéder de deux ans, renouvelable une seule fois, pour les travailleurs originaires de Comores. Pour les travailleurs non originaires de Comores, le contrat à durée déterminée ne peut pas excéder trois ans.

Lorsque le contrat à durée déterminée est renouvelé plus d'une fois, ou lorsque l'employeur continue d'employer le salarié après le terme du contrat, le contrat devient à durée indéterminée, à compter de la date de signature. Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties. Par contre, le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans le cas d'un accord des parties contractantes par écrit.

Le contrat peut être rompu, pour les raisons suivantes : par le licenciement de l'employeur, par la démission du travailleur, par accord entre les deux parties. Le licenciement d'un travailleur est subordonné à l'existence d'un motif légitime lié notamment à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

La rupture de contrat donne lieu à un préavis. La durée du préavis et le montant des indemnités du préavis ou indemnités de licenciement, sont calculés en fonction de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle du travailleur concerné. Le préavis est notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture et au versement d'une indemnité de licenciement.

4.1.3 Dispositions juridiques relatives aux différends de travail

Il est spécifié par le Code de travail deux types de différends de travail : (1) le différend individuel et (2) le différend collectif. Pour ces deux types de différends, les procédures de traitement et de règlement sont distinctes.

Pour tout différend individuel, l'affaire est portée devant l'inspection de travail, à la suite de la dénonciation de l'employeur ou de l'employé. Le règlement du différend débute par la procédure de tentative de conciliation à l'amiable auprès de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. En cas de non-conciliation ou de conciliation partielle, l'affaire est introduite suivant l'Art L.226-227 en action devant le Tribunal du travail, qui est la juridiction compétente. Les juridictions de travail règlent en principe :

- Les différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage entre les travailleurs et les employeurs ;
- Les différends nés entre des travailleurs à l'occasion de travail.

Quant au différend collectif, la procédure comprend deux étapes : (1) la conciliation, et (2) l'arbitrage. On parle de différend collectif, soit lorsqu'on est en présence d'un certain nombre de travailleurs constitués en un groupement (de fait ou de droit), soit lorsqu'il existe un intérêt collectif traduit par des revendications précises. La procédure fait toujours intervenir l'inspection de travail, qui est un acteur incontournable dans les deux étapes. Pour la seconde étape, le rôle du Conseil d'arbitrage a toute sa pertinence.

- La conciliation collective est la première étape de la procédure, qui vise à trouver un terrain d'entente, sur les points de dissension. Cette conciliation est entreprise par l'inspection du travail et des lois sociales, entre les deux parties en différend.
- En cas d'échec de la conciliation, on enclenche la procédure d'arbitrage. Pour ce faire, l'affaire est portée devant le Conseil d'arbitrage (existant pour chaque île), qui est composé de Président du Tribunal de première instance, Président du Tribunal de Travail, deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs, désignés par le Ministre en charge du Travail). Il appartient au Conseil d'arbitrage de prononcer la sentence arbitrale motivée et à notifier aux deux parties. Cette décision du Conseil met fin au litige et elle est sans appel.

Le processus de résolution d'un différend collectif, y compris la procédure d'arbitrage, ne doit pas excéder un délai de trente jours.

4.1.4 Dispositions juridiques relatives à la formation et l'apprentissage

Le Code de travail définit les dispositions relatives à la formation et à l'apprentissage. L'apprentissage vaut essai de l'emploi selon le texte en vigueur. La Loi prévoit l'établissement de contrat d'apprentissage entre l'employeur et l'apprenti. L'apprenti est alors rémunéré par l'allocation d'apprentissage. Pendant cette période d'apprentissage ou d'essai, l'employeur est tenu de donner la formation complète sur le travail faisant l'objet du contrat.

4.1.5 Travail des enfants

Le Code de travail établit également le cadre régissant le travail des enfants. Selon la Loi, est considéré comme enfant tout être humain âgé de moins de dix-huit ans. L'enfant ne peut être

employé comme salarié ni travailler pour son propre compte avant l'âge de quinze ans. Donc juridiquement, l'enfant âgé de 15 ans à moins de 18 ans peut être employé, pour exécuter des travaux légers sous réserve d'une évaluation préalable des risques et d'un contrôle régulier des conditions de santé et de sécurité, des heures de travail et de tout autre aspect.

Sont définis comme travaux légers, des travaux dont la condition d'exécution n'interfère pas à son éducation et à son assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral. Sont considérés comme étant des travaux légers, les travaux domestiques et champêtres.

La Loi définit les caractéristiques des travaux interdits pour les enfants et les pires formes de travail pour les enfants.

A ce titre, les travaux interdits pour les enfants sont ceux qui sont mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereuses et nuisibles pour les enfants ; qui compromettent leur éducation en les privant de toute scolarisation ; et qui les contraignent à abandonner prématurément l'école, ou en les obligeant à cumuler les activités scolaires et des activités professionnelles trop lourdes. Tandis que les pires formes de travail pour les enfants sont les formes d'esclavage, l'emploi à des fins de prostitution ou de travail à caractère pornographique, l'emploi aux fins d'activités illicites, et enfin à des activités qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité et à la moralité de l'enfant.

4.1.6 Droits collectifs

La convention collective (CC) est un accord relatif aux conditions de travail conclu d'une part, entre les représentants d'un ou de plusieurs syndicats, ou tout autre groupement professionnel de travailleurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La convention collective comprend les dispositions relatives aux éléments suivants :

- Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- Les salaires applicables par catégorie professionnelle ;
- Les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit ;
- La durée de la période d'essai et celle de préavis ;
- Les délégués du personnel ;
- La procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- Les modalités d'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ;
- Les congés payés ;
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- L'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;

- Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention ;
- L'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;
- Les soins médicaux autres que ceux consécutifs aux accidents de travail déclarés et aux maladies professionnelles dûment constatées ;
- Les conditions particulières de travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés et tout autre sujet intéressant le travailleur.

Il y a deux types de convention collective (CC)

- (1) la convention collective à durée déterminée et
- (2) la convention collective à durée indéterminée. Pour la CC à durée déterminée, la durée ne peut pas être supérieure à cinq ans.

4.1.7 Dispositions juridiques relatives à la liberté syndicale

L'Union des Comores a ratifié les conventions suivantes en termes de protection du droit syndical et de droit de négociation et d'organisation : C087-Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et C098-Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation.

Conformément à la loi n°12 -012/AU du 28 Juin 2012 portant Code du Travail, les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des organisations d'employeurs de leur choix et d'y adhérer. Cette loi définit ces organisations comme une organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de l'étude et la défense des intérêts professionnels, économiques, industriels, commerciaux, agricoles, et artisanaux de leurs membres, et l'action éducative dans la perspective du développement économique et social de la nation.

Dans les entreprises, les travailleurs et leurs représentants bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Cette expression a pour objet de permettre au travailleur de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation du travail, la qualité de la production et l'amélioration de la productivité dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise.

4.2 DISPOSITIONS JURIDIQUES RELATIVES A L'HYGIENE/SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce Projet seront, en matière de santé et sécurité au travail, le Cadre juridique des Comores, ainsi que les dispositions de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST), y compris les directives ESS générales et, le cas échéant, spécifiques au secteur concerné d'activités du groupe de la Banque mondiale. Les directives pratiques inscrites dans le recueil spécifique de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) sur le VIH SIDA et le milieu de travail ont été également considérées.

Le Code de travail stipule explicitement dans un chapitre les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail. En effet, le chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs. Pour ce faire, les dispositions se rapportent aux actions suivantes : (i) la mise à disposition des services médicaux, (ii) la fourniture des équipements de protection individuelle, (iii) la promotion des aménagements des bâtiments et des installations, (iv) la prise des précautions nécessaires pour les machines, des engins et des matériaux de travail, etc.

Le Code de travail prévoit la constitution et l'utilisation du comité d'hygiène et de sécurité.

4.2.1 Dispositions juridiques relatives aux maladies professionnelles

La Loi stipule l'obligation pour l'employeur de fournir le service médical sur les lieux de travail. Le service médical a essentiellement un rôle préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Les maladies professionnelles constatées par un service médical d'entreprise ou d'interentreprises ou à défaut par un médecin agréé. Les textes réglementaires sur la médecine d'entreprise énoncent l'obligation de mettre sur place un personnel ou un service médical, en fonction de l'effectif des employés permanents de l'entreprise. A partir de 300 travailleurs, il faut au moins un service médical. Les dispositions suivantes sont également à prendre en compte :

- Une infirmerie pour un effectif moyen supérieur à 100 travailleurs ;
- Une salle de pansements pour un effectif de 20 à 100 travailleurs ;
- Une boîte de secours pour un effectif de 5 à 19 travailleurs.

Les travailleurs exposés à des risques et des maladies professionnelles doivent effectuer des visites médicales spéciales, afin de déterminer les rapports entre les conditions de travail et les maladies survenues.

On ne peut pas déduire de la durée de congé les absences régulières pour un accident de travail et des maladies professionnelles. Toutefois, le contrat de travail peut être suspendu durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

4.2.2 Hygiène, sécurité et environnement du travail (HSE)

Outre les dispositions prescrites par les directives ESS générales et le cas échéant spécifiques au secteur concerné d'activités du groupe de la Banque mondiale, le Code de travail et la Loi N°88-15/AF relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, constituent les cadres en vigueur qui régit les mesures d'hygiène générales, les mesures de prévention contre les incendies, contre les accidents, ainsi que les mesures de protection particulière, que l'employeur devra se soumettre. Les mesures prescrites par la loi en vigueur se rapportent aux thématiques suivantes :

- Information des travailleurs et obligation de l'employeur : tout employeur est tenu d'informer des travailleurs des risques auxquels ils sont exposés, ainsi que des mesures. L'employeur a également pour obligation de tenir informée l'inspection de

travail sur les accidents de travail survenus dans les lieux de travail, de la liste des substances dangereuses utilisées dans l'établissement, ainsi que des précautions à prendre quant à leur nocivité.

- Protection contre les intempéries : la protection contre les intempéries consiste à installer un abri pour les travailleurs dans le cas où le siège de l'établissement est loin des lieux d'habitations des travailleurs.
- Local de travail : le local de travail doit permettre aux travailleurs d'exécuter le travail et d'y circuler en toute sécurité, tout en étudiant les zones d'implantation des zones de travail (machines et appareils), l'état des structures (murs, sols et plafonds), et des zones de circulation, etc.
- Ambiances de travail : les ambiances de travail englobent les conditions spécifiques du local de travail, soit l'atmosphère, l'aération, l'éclairage, l'intensité des bruits.
- Machines dangereuses : les pièces des machines présentant des dangers doivent être rendues inaccessibles et munies des dispositifs de protection contre les accidents corporels. C'est le cas des machines avec des instruments tranchants et des pièces en mouvements, etc.
- Charges, postures de travail et pauses : la pause rémunérée est de vingt minutes au moins pour une séquence ininterrompue de plus de cinq heures. Il est mis à disposition des travailleurs des engins auxiliaires de manutention, manuels ou mécaniques pour alléger les charges à transporter.
- Circulations et chutes : afin d'éviter les chutes et les accidents de circulation dans les locaux de travail, les mesures spécifiques se portent sur l'aménagement des passages et des couloirs, des escaliers et des échelles, les ouvertures, la construction des structures d'échafaudage et des plateformes de travail.
- Incendies et explosions : pour éviter tous risques d'incendie et d'explosion, les mesures nécessaires concernent les dispositions pour le stockage, la manipulation, des matériaux explosifs, l'installation des extincteurs et des ralentisseurs de feux, la pose des notes et des panneaux d'information, d'avertissement et d'indication des issues de secours.
- Equipements individuels : l'employeur est tenu de mettre à disposition des travailleurs des équipements individuels de protection appropriés aux risques, sans frais pour les travailleurs.
- Installations sanitaires, repas et boissons : les mesures consistent à l'aménagement de local pour la prise des repas, la mise en place de cabinet d'aisance en nombre suffisant et en état constant de propreté, la mise en place de vestiaires pour se changer.
- Premiers soins et premiers secours : des mesures appropriées doivent être prévues dans tout établissement pour donner rapidement les premiers secours à toute personne blessée, intoxiquée ou malade sur les lieux du travail. Une trousse de premiers soins doit être disponible en permanence sur tous les lieux de travail. Un

membre du personnel doit avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers soins en cas d'urgence.

L'inspection de travail est l'entité en charge d'examiner l'application de toutes les mesures à prendre pour garantir la sécurité et la sûreté du travail des travailleurs.

4.2.3 VIH/SIDA

Le Code du Travail définit les directives relatives au travailleur atteint de VIH/SIDA. A ce sujet, la loi stipule que tout travailleur atteint de la maladie du VIH/SIDA doit être traité de la même manière qu'un travailleur atteint des maladies analogues.

Selon le texte réglementaire, les personnes vivant avec le VIH/SIDA ont des droits, dont le droit d'être protégées, dont notamment d'être protégées sur les lieux de travail. Le respect de la confidentialité sur le statut sérologique relève de l'obligation de l'employeur.

En ce sens, il est interdit toute forme de discrimination ou de stigmatisation d'une personne vivant avec le VIH/SIDA. La loi stipule également qu'il est interdit d'imposer un dépistage du VIH/SIDA au moment de l'embauche, avant une promotion, une formation ou un octroi de tout autre avantage. Cependant, en cas de suspicion de contamination à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'employé a droit à un test de dépistage du VIH/SIDA à la charge de l'employeur. Ce dernier n'a pas le droit de licencier, ni de suspendre le contrat de l'employé, ni de le muter ou de l'affecter, à cause de son statut sérologique VIH positif, que cela soit réel ou supposé.

Il peut y avoir des situations dans lesquelles les travailleurs souhaitent de leur propre initiative subir le test VIH/SIDA, y compris dans le cadre de programmes de dépistage volontaire. Dans ce cas, le dépistage volontaire peut être effectué à la demande et avec le consentement éclairé et écrit du travailleur.

4.2.4 Autres maladies transmissibles dont COVID-19

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination et observer les conditions d'hygiène sur les lieux de travail, ainsi que d'éduquer les travailleurs en matière de VIH/SIDA et de la COVID-19 et les autres maladies transmissibles.

Le Code de conduite des travailleurs doit faire mention des mesures de prévention contre la contamination du VIH/SIDA et la COVID-19. Il s'agit notamment des mesures pour minimiser les risques de transmission, par le biais de normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail (SST) incluant des précautions générales contre la transmission des maladies. Parmi les mesures d'hygiène, on cite les suivantes : la mise en place de points d'eau avec désinfectants, les gants et les masques, la mise en place de poste de secourisme (pour le travail qui peut provoquer des éclaboussures de sang) mise à disposition de préservatifs pendant toute la durée du projet.

4.3 CONVENTIONS INTERNATIONALES OIT RATIFIEES PAR L'UNION DES COMORES

L'Union des Comores est membre de l'Organisation Internationale du Travail depuis le 23 Octobre 1978. Depuis lors, les Conventions suivantes (tableaux 5, 6 et 7) ont été ratifiées par le pays :

A ce jour, selon les données du site de l'OIT⁶, l'Union des Comores a ratifié 36 Conventions et 1 Protocole qui se rapportent au Travail, dont :

- Conventions fondamentales: 8 sur 10
- Conventions de gouvernance (prioritaires): 3 sur 4
- Conventions techniques: 25 sur 176

TABLEAU 6. CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT RATIFIEES PAR L'UDC

Convention	Date	État actuel
C029 - Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930 P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifié le 15 juil. 2021 (En vigueur)	23 oct. 1978	En vigueur
C087 - Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	23 oct. 1978	En vigueur
C098 - Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	23 oct. 1978	En vigueur
C100 - Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951	23 oct. 1978	En vigueur
C105 - Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	23 oct. 1978	En vigueur
C111 - Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	17 mars 2004	En vigueur
C138 - Convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973 <i>Age minimum spécifié: 15 ans</i>	17 mars 2004	En vigueur
C182 - Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	17 mars 2004	En vigueur

TABLEAU 7. CONVENTIONS DE GOUVERNANCE (PRIORITAIRES)

Convention	Date	État actuel
C081 - Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947	23 oct. 1978	En vigueur
C122 - Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964	23 oct. 1978	En vigueur
C144 - Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	06 juin 2014	En vigueur

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103360

TABLEAU 8. CONVENTIONS TECHNIQUES DE L'OIT RATIFIEES PAR L'UDC

Convention	Date	État actuel	Note
C001 - Convention (n°1) sur la durée du travail (industrie), 1919	23 oct. 1978	En vigueur	
C005 - Convention (n°5) sur l'âge minimum (industrie), 1919	23 oct. 1978	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 17 mars 2005 par convention C138
C006 - Convention (n°6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	23 oct. 1978	En vigueur	
C010 - Convention (n°10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921	23 oct. 1978	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 17 mars 2005 par convention C138
C011 - Convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	23 oct. 1978	En vigueur	
C012 - Convention (n°12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	23 oct. 1978	En vigueur	
C013 - Convention (n°13) sur la céruse (peinture), 1921	23 oct. 1978	En vigueur	
C014 - Convention (n°14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	23 oct. 1978	En vigueur	
C017 - Convention (n°17) sur la réparation des accidents du travail, 1925	23 oct. 1978	En vigueur	
C018 - Convention (n°18) sur les maladies professionnelles, 1925	23 oct. 1978	En vigueur	
C019 - Convention (n°19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	23 oct. 1978	En vigueur	
C026 - Convention (n°26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	23 oct. 1978	En vigueur	
C033 - Convention (n°33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	23 oct. 1978	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 17 mars 2005 par convention C138
C042 - Convention (n°42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934	23 oct. 1978	En vigueur	
C052 - Convention (n°52) sur les congés payés, 1936	23 oct. 1978	En vigueur	
C077 - Convention (n°77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946	23 oct. 1978	En vigueur	

Convention	Date	État actuel	Note
C078 - Convention (n°78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	23 oct. 1978	En vigueur	
C089 - Convention (n°89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	23 oct. 1978	En vigueur	
C095 - Convention (n°95) sur la protection du salaire, 1949	23 oct. 1978	En vigueur	
C097 - Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	15 juil. 2021	En vigueur	
C099 - Convention (n°99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	23 oct. 1978	En vigueur	
C101 - Convention (n°101) sur les congés payés (agriculture), 1952	23 oct. 1978	En vigueur	
C102 - Convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A <i>accepté les parties II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X</i>	28 juil. 2022	Pas en vigueur	La convention entrera en vigueur pour Comores le 28 juil. 2023.
C106 - Convention (n°106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 <i>Le Gouvernement a déclaré que la convention s'applique également au personnel des établissements énumérés à l'article 3, paragraphe 1.</i>	23 oct. 1978	En vigueur	
C143 - Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	15 juil. 2021	En vigueur	

L'Union des Comores a donc ratifié un grand nombre de Conventions internationales sur le Travail : ce qui devrait lui permettre de combler les lacunes sur certains points.

4.4 CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL SELON LA NES 2

4.4.1 Dispositions générales

La NES2 reconnaît l'importance de la création d'emplois et de la génération de revenus dans la poursuite de la réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en leur garantissant des conditions de travail sûres et saines.

La NES2 a pour objectifs de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;

- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES), et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;
- Éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs de projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles.

4.4.2 Exigences de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au Projet, afin de protéger les travailleurs de sous-projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. A ce titre, les sujets énumérés ci-après doivent être considérés initialement, pour se conformer aux exigences de la NES2. Il s'agit de :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ;
- Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En matière d'identification des dangers potentiels ainsi que des solutions adéquates, il importe d'éliminer les sources de danger ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet aux risques engendrés. Ces dangers peuvent être liés aux conditions environnementales, aux conditions physiques de travail, ou aux procédures de travail. Les mesures d'évitement, de prévention et de protection peuvent être simples tels que le port d'équipements de protection individuelle adaptés à la tâche par les travailleurs. Le Projet doit également concevoir des règles s'il existe des risques spécifiques pour les travailleurs de sexe féminin.

Le Projet doit également dispenser des formations, portant sur les aspects SST associés aux types de travail exécuté dans le cadre du Projet, plus particulièrement lorsque les travailleurs

du Projet exercent des activités et des opérations potentiellement dangereuses. Les inductions santé et sécurité au travail liées à la construction et à l'exploitation du projet devront être obligatoires, expliquant les risques et mesures de minimisation des risques SST. Des formations spécifiques supplémentaires pourront également être nécessaires en fonction des tâches à mettre en œuvre (ex : travail en hauteur et maniement des harnais, travail en espace confiné, interaction avec la machinerie du chantier...)

La NES2 prévoit de mettre en place un système d'examen des risques et des dangers identifiés. Ce système d'examen comprend, en plus des analyses préalables des risques et des mesures de minimisation des risques, l'enregistrement des incidents spécifiques liés au Projet, à savoir les accidents du travail (graves et mortels), des maladies professionnelles, et des accidents ayant entraîné une interruption du travail. Les fournisseurs d'intrants et les prestataires de services sont tenus de fournir systématiquement ces informations. Il doit être défini et mis en œuvre des actions correctives en réponse aux incidents ou accidents liés au Projet.

4.5 ANALYSE COMPARATIVE DU CADRE NATIONAL ET LA NES2 DE LA BANQUE MONDIALE

4.5.1 Concordances

La NES2 et le cadre national sont concordants sur les conditions de travail et d'emploi (rémunérations et salaires, congés), les mesures de protection des catégories de travailleurs vulnérables, le travail des enfants et l'âge minimum des travailleurs, le caractère du mécanisme de la gestion des plaintes et autres moyens de recours, la santé et sécurité du travail telle que sa mise en œuvre, les cantines et installations sanitaires, les zones de repos, les services d'hébergement, la collaboration des employeurs en matière de SST et le système d'examen de SST.

4.5.2 Divergences

La NES2 et le cadre national sont divergents sur la proposition de la NES sur le versement de prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite au travail à la fin de la relation de travail qui est moins protectrice des droits des travailleurs dont l'application est quasi-impossible étant donné que cela est contradictoire avec le droit comorien, ainsi que les exceptions sur les mesures non discriminatoires que le droit comorien ne permet pas. Toutefois sur ces éléments, les dispositifs nationaux sont plus avantageux.

En guise de conclusion, en cas de divergence entre les législations nationales et les dispositifs de la NES, le régime le plus avantageux pour le travailleur et le plus contraignant pour l'employeur sera appliqué, si on ne peut pas arbitrer entre les deux.

4.5.3 Complémentarités

La NES2 et le cadre national se complètent sur la protection de toutes les catégories de travailleurs régis ou non par la loi, les conditions de travail et la gestion de la relation de travail surtout l'élaboration de procédure de gestion de ressources humaines, les informations et documents sur les conditions de l'emploi qui sont plus explicites et personnelles pour la NES2, l'information sur les indemnités de départ lors d'un licenciement ou fin de la relation de

travail, l'application des principes de non-discrimination et d'égalité de chances dans les relations de travail et la lutte contre le harcèlement.

Ils se complètent également sur la conception du travail forcé où la NES2 touche le plus de type de travail que le cadre national, mais aussi sur le mécanisme de gestion de plaintes au profit des travailleurs qui sont : la mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion de plaintes au profit des travailleurs permettant le règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet, et la conception du mécanisme de gestion de plaintes plus adapté et accessible aux travailleurs.

La santé et la sécurité au travail possèdent également des points de complétude comme les mesures et conceptions des mesures SST dont les exigences de la NES2 sont meilleures que les normes nationales, et le mécanisme de communication interne, de situations de travail dangereuses de travail et droit de retrait qui sont plus profitables aux travailleurs.

En somme, les exigences de la NES2 sont plus favorables aux travailleurs directs, contractuels, communautaires ainsi qu'aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.

Une synthèse de l'analyse comparative entre le cadre national et la NES2 est présentée en annexe 1.

4.5.4 Synthèse de l'analyse comparative

Les textes nationaux analysés sont la Constitution, le Code du Travail et le Statut général des fonctionnaires.

Pour certains aspects, la législation nationale est très développée. Pour d'autres, il y a des lacunes mais, d'une manière générale, il y a complémentarité entre les dispositions nationales et les exigences de la NES2 : les détails se trouvent dans l'annexe 1.

5 DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Il s'agira de préciser à quelles fonctions et/ou personnes correspondent les responsabilités ci-après dans le cadre du Projet (le cas échéant) : recrutement et gestion des travailleurs du Projet, recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants, santé et sécurité au travail, formation des travailleurs, gestion des plaintes des travailleurs ...

5.1 CADRE INSTITUTIONNEL

- 1) La mise en application du cadre réglementaire et juridique national en matière des travailleurs incombe essentiellement au Ministère de l'Emploi en charge du Travail, en l'occurrence à l'Inspection dudit Travail et au Tribunal de Travail. L'Inspection de travail est un département rattaché au sein du Ministère, composé principalement des inspecteurs de travail. La direction de travail et l'inspection de travail sont déconcentrées au niveau des trois îles. D'autre part, le Ministère de la santé, de la solidarité, de la protection sociale et de la promotion du genre a une grande responsabilité, en l'occurrence la Direction de la santé et de la sécurité de travail, et le commissariat de la solidarité, de la protection sociale et de la promotion du genre pour la prise en charge des cas de violences basées sur le genre. Toutefois, la mise en œuvre des différentes dispositions du présent document de PGMO revient directement à l'UGP du projet.
- 2) L'UGP sera le garant de la mise en œuvre du PGMO du Projet. Implicitement.
- 3) Au sein de l'UGP et sous la direction du Coordonnateur du projet, le (i) Responsable Social du projet, ainsi que le (ii) Responsable en charge de la gestion Administrative et Financière (RAF) du projet, qui seront les responsables directs de la mise en œuvre du présent PGMO.
- 4) Le rapport d'activités périodiques du Projet donnera les réalisations systématiques sur la mise en œuvre du PGMO. Les attributions spécifiques de l'UGP consisteront à effectuer le suivi des indicateurs liés aux procédures qui y sont décrites, et le contrôle / suivi des mesures qui devront être prises au niveau de toutes les catégories de travailleurs et d'employeurs.

5.2 RECRUTEMENT ET GESTION DES TRAVAILLEURS DU PROJET

Le Coordinateur, le Responsable de Passation de marchés, le Responsable Administratif et Financier, et le Responsable de la gestion des risques sociaux seront chargés du recrutement de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres les entreprises contractantes, les fournisseurs principaux, et les prestataires de services.

5.3 RECRUTEMENT ET GESTION DES PRESTATAIRES ET FOURNISSEURS

Les prestataires (y inclus les entreprises et les prestataires de services), les fournisseurs nécessaires pour la mise en œuvre des activités du Projet seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers des charges, des TdR et des spécifications techniques y relatifs, bien que les finances soient gérées par l'UGP.

5.4 FORMATION DES TRAVAILLEURS DIRECTS

- 1) Conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), la Coordination des activités de Formation des travailleurs est sous la responsabilité du Spécialiste social. Il travaillera en collaboration avec le Coordonnateur du projet, et les Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés.
- 2) Conformément au PEES, le projet développera au plus tard trois mois après la date d'entrée en vigueur du projet un plan de renforcement des capacités de tous les travailleurs du projet. La responsabilité pour le développement de ce plan reviendra à la Coordination Nationale du Projet (à différents niveaux).
- 3) A part les formations internes qui seront programmées, les travailleurs directs de l'UGP se référeront aux différents Manuels de procédures opérationnels, lors de leur prise de fonction.

5.5 GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Pour les Travailleurs directs du Projet, un Comité de Gestion des Plaintes et des Différents des Travailleurs (CGDPT) sera mis en place. Le chapitre 9 développe davantage des procédures et les dispositions qui s'appliquent en matière de mécanisme de gestion des plaintes.

6 POLITIQUES ET PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les principes de recrutement de travailleurs ; accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière de violences basées sur le genre et la violence contre les enfants.

6.1 PROCEDURES LIEES AU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS

6.1.1 Egalité des chances et non-discrimination

- 1) Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque sur les relations de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.
- 2) Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent aussi les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation sexuelle en milieu professionnel.
- 3) Des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant pour le Projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes qui sont cheffes de ménage, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler tenant compte des dispositions de ce PGMO) sont à considérer.

6.1.2 Recrutement des travailleurs directs

Afin de respecter ce principe de non-discrimination et d'égalité des chances, les mesures suivantes doivent être prises par l'UGP :

- 1) Etablir de manière objective une bonne définition des attributions pour chaque poste et chaque emploi à pourvoir : intitulé du poste, rôles et responsabilités, description des missions et des tâches, description des compétences recherchées (qualifications professionnelles et compétences comportementales), conditions d'exécution de l'emploi et contraintes inhérentes à l'emploi.
- 2) Les offres d'emploi pour tous les types de travaux ne doivent pas comporter des critères discriminants, tels que l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'ethnie, la religion, le statut matrimonial, état de santé, handicap, opinion politique, etc.
- 3) Assurer une large diffusion du poste à pourvoir au niveau de la zone délimitée précédemment.
- 4) Appliquer les mêmes tests, et administrer les mêmes questions à tous les candidats.

- 5) Conserver les informations permettant de comprendre les décisions sur le recrutement des travailleurs.

6.1.3 Contrats de travail des travailleurs

- 1) Les termes et conditions applicables aux employés de l'UGP ainsi que les autres travailleurs directs sont définis dans les points qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail qui est décrit dans la section 4 ainsi que conformément aux différentes dispositions (section 5, 6, 7, 8 et 9) du présent PGMO. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de l'UGP, qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le Projet (travailleurs directs).
- 2) Les conditions d'emploi des employés des fournisseurs et des prestataires de services sont déterminées par leurs contrats individuels, entre eux et leurs employeurs respectifs. Toutefois, conformément aux dispositions de la NES2, seront applicables à ces travailleurs les dispositions de la section 7 du présent PGMO.
- 3) Tous travailleurs contractuels tels que les employés des prestataires de services travaillant pour le projet devraient disposer des contrats en bonnes et dues formes. Ces contrats des travailleurs contractuels devraient disposer des clauses claires et tenant compte des dispositions des sections 6, 7, 8, 9 du présent PGMO. Le contrat de travail est établi par les procédures de passation des marchés. Il existe des contract-types développés en ce sens, selon la nature du contrat : prestations intellectuelles, fournitures de services et équipements, ou travaux de génie civil et des installations électriques et solaires.
- 4) Les travailleurs communautaires disposeront aussi d'un contrat de travail simple entre eux et le Projet.

6.1.4 Procédures en cas de recrutement d'agents de sécurité

En cas de recrutement d'agents de sécurité, l'UGP demandera à la société privée ou à l'organisme public :

- 1) D'avoir en place les éléments essentiels lui permettant d'effectuer un examen préalable pour approuver le personnel de sécurité. La société ou l'organisme en question devrait vérifier les antécédents de son personnel ou de ses agents afin de s'assurer qu'ils sont de bonne moralité et qu'ils n'ont pas été impliqués dans des abus (ex. atteinte à la sûreté et à la sécurité d'une ou de plusieurs personnes comme les actes qui attentent à la vie/la liberté/la sécurité, la torture, les exécutions extrajudiciaires, le viol ou les autres violences sexistes, dont l'exploitation ou les sévices sexuels).
- 2) De mettre en place des dispositions intégrant les éléments suivants :
 - a) Un code de conduite, des engagements de bons comportements, des mécanismes disciplinaires clairs et accessibles, et un système de gestion des plaintes ;
 - b) Des obligations de formation régulière (en précisant le type et la fréquence des séances de formation, et leur taux de réussite)

6.2 DIRECTIVES LIEES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS

- 1) La surveillance de la santé des travailleurs doit être effectuée selon la nature du travail effectué. A ce titre, l'employeur peut organiser des visites médicales inopinées et une évaluation de la santé préalable du travailleur avant son embauche, à préciser que de telles visites médicales excluent le dépistage ou de test sérologique du VIH/SIDA, lequel est proscrit par la réglementation.
- 2) Le projet/l'employeur doit prendre des mesures de prévention collectives pour éviter la contamination par des maladies transmissibles ; pour ce faire, l'analyse médicale doit être obligatoire, avant d'effectuer le travail ; entre autres, il s'agit d'effectuer un test rapide de la COVID-19.
- 3) Le Projet/L'Employeur doit prévoir la mise à disposition des équipements de premiers soins sur les lieux de travail.
- 4) Le Projet/L'Employeur doit assurer les premiers soins d'urgence sur les lieux de travail en cas d'accident. Le chef de chantier doit recevoir une formation de secourisme. Les autres travailleurs doivent être informés des instructions à suivre face à une situation critique.
- 5) Le Projet/L'Employeur doit tenir un contact et s'entendre avec les centres de soins (médecin ou hôpital) pour assurer les soins d'urgence nécessaires, ou demander une assistance sanitaire.
- 6) Le Projet/L'Employeur a l'obligation de protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux bruits et vibration par les mesures suivantes : utilisation des matériaux absorbants, équipement de dispositif de protection auditive, application et planification de pauses entre les opérations.
- 7) Le Projet/L'Employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi et périodique des travailleurs permanents de l'UGP.
- 8) Les maladies professionnelles, les accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Projet doivent être consignés et rapportés dans un registre.
- 9) Pour prévenir contre les troubles musculosquelettiques (TMS), le projet/L'employeur doit adapter chaque poste de travail et chaque outil de travail, faciliter la manipulation et le déplacement des objets et des charges, assurer une bonne organisation des tâches opérationnelles (organisation des micro-pauses de récupération).
- 10) Pour prévenir le stress, le Projet/l'Employeur favorisera les pauses collectives, et encouragera les temps d'échanges afin d'éviter les situations d'isolement géographique ou social.
- 11) Le Projet/L'Employeur est tenu de réaliser des actions d'Information–Education–Communication pour mieux sensibiliser les travailleurs et surtout les communautés locales sur les risques d'exposition aux maladies transmissibles dues à l'afflux des travailleurs non locaux.

12) Le Projet/L'Employeur doit renforcer le suivi médical dans le cas des professions très exposées aux risques de maladies professionnelles.

13) Pour éviter la propagation des maladies transmissibles et contagieuses, le Projet/l'Employeur :

- a) Mettra à disposition un mécanisme de test rapide de la COVID-19 au démarrage d'un chantier donné au cas où cette maladie persiste.
- b) Mettra en place des équipements de premiers soins sur les lieux de travail. Dans ce cadre, au moins deux (02) agents devront être formés en secourisme pour chaque site de travail.
- c) Passera un accord entre l'entreprise et le Centre de santé le plus proche pour traiter les cas d'urgence sanitaire.
- d) Dotera les travailleurs de vêtements de protection à chaque poste de travail.
- e) Enregistrera des maladies professionnelles, des accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Programme.
- f) Procédera à la formation des employés et des communautés locales sur les dangers des maladies transmissibles (IST et VIH/SIDA).
- g) Mettra à disposition des outils appropriés pour les déplacements des objets lourds en prévention contre les troubles musculo-squelettiques (TMS).

14) Pour faire face aux risques liés aux fortes chaleurs, notamment auprès des travailleurs exposés à l'insolation, le Projet/l'Employeur considèrera les dispositions suivantes :

- a) Mise à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche : le cas échéant, prévoir au moins deux (02) litres d'eau potable fraîche par salarié par jour.
- b) Mise à la disposition des travailleurs d'un local de repos ou aménager le chantier de manière à permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes.
- c) S'assurer que le port des équipements de protections individuelles et les équipements de protection des engins sont compatibles avec les fortes chaleurs.
- d) Aménager la charge de travail, les horaires et l'organisation du travail sur le terrain, en fonction des conditions météorologiques, pour limiter l'exposition à la chaleur et à l'ensoleillement (favoriser les heures moins chaudes de la journée)
- e) Limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations de personnel si possible.
- f) Former et informer les salariés sur les risques liés à la chaleur, et les mesures de premiers secours.

6.3 PROCEDURES LIEES A LA SECURITE AU TRAVAIL

Les directives décrites ci-après s'appliquent à tout travail effectué sur le terrain :

6.3.1 Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé

- 1) Le principe de la formation des travailleurs repose sur le fait que les travailleurs doivent savoir comment s'acquitter de leurs tâches sans que ces dernières ne représentent des risques pour leur santé et leur sécurité ainsi que ceux de leurs collègues. Pour cela, les travailleurs doivent être formés et informés sur : (1) les dangers et les risques auxquels ils peuvent être exposés, (2) les mesures en place pour faire face aux dangers et risques, et (3) la manière de se conformer aux procédures d'urgence.
- 2) L'employeur est encouragé de faire en sorte que tous les travailleurs pour chaque poste puissent acquérir une formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et au secourisme.
- 3) La formation sera assurée par un ou des spécialistes en secourisme pris en charge par l'employeur direct des travailleurs.

6.3.2 Equipement de protection individuelle

Le Projet/L'Employeur est tenu de fournir aux travailleurs selon la nature de leur travail des équipements de protection individuelle (EPI). A cet effet, les EPI doivent :

- a) Permettre de prévenir les risques sans créer des risques supplémentaires ;
- b) Être appropriés aux conditions locales de travail ;
- c) Être de taille appropriée et confortable pour la personne qui les porte.

6.3.3 Sécurité des travaux en hauteur

- 1) Le Projet/L'Employeur est tenu d'assurer la sécurité du travailleur en hauteur par des mesures de protection collective, telles qu'une plateforme, des échafaudages bien montés, des garde-corps de sécurité, le port des ceintures de sécurité (le cas échéant), etc. De plus, des mesures de protection individuelle doivent être prises, pour minimiser les risques d'accidents, en cas de chute.
- 2) Il est à considérer aussi de réaliser une analyse profonde après chaque accident / incident qui survient pour en déterminer la cause, et identifier les actions à prendre pour que le même scénario ne se reproduise plus.

6.3.4 Situations d'urgence

- 1) Une situation d'urgence peut être enclenchée en cas d'incendie, d'explosion, de déversement de produits dangereux ou d'accident. En conséquence, l'employeur doit préparer et établir un plan d'action d'urgence. Ce dernier doit comprendre : les situations d'urgence probables, les mesures préventives, les opérations de premiers secours et, en tant que de besoin, un plan d'évacuation.
- 2) En fonction de la taille de la main-d'œuvre employée et des risques particuliers d'une activité, un certain nombre de membres du personnel doit être formé et équipé à la prévention, à la protection, à l'exercice d'urgence ainsi qu'à la lutte contre l'incendie.

- 3) Afin d'éviter et de contrôler les incendies, les directives à suivre sont :
 - a) Information et formation des employés sur les éventuels risques d'incendie ;
 - b) Stockage des produits inflammables à l'abri des sources d'inflammation ;
 - c) Equipement des dispositifs d'extinction appropriés et en nombre suffisant.

6.3.5 Signalisations

- 1) Le Projet/L'Employeur doivent établir un système de signalisation pour toutes les opérations dans les chantiers pour garantir la sécurité lorsqu'il existe un risque important qui ne saurait être évité ou maîtrisé par toute autre manière.
- 2) Le système de signalisation comprend des panneaux de signalisation, des appareils de signalisation sur les matériels et engins, et l'emploi de signaleur.
- 3) Le code de signalisation doit être affiché à des endroits appropriés et être disponible sous forme de flyer. Le projet/L'employeur doivent faire le nécessaire pour que les travailleurs soient au courant de tous les signaux qu'ils devraient connaître. Les appareils de signalisation doivent être convenablement installés, périodiquement contrôlés et maintenus en bon état de marche.

6.3.6 Travailleurs vulnérables

- 1) Les jeunes travailleurs (à l'exemple des travailleurs qui ont déjà dépassé l'âge minimum, mais qui n'ont pas encore atteint leurs 18 ans) ou, au contraire, vieillissants – sont, parfois, embauchés de façon disproportionnée pour faire des tâches physiquement exigeantes ou dangereuses. Cette situation les expose à un plus grand risque de blessures et de maladies au travail.
- 2) Pour faire face à cette tendance, l'employeur doit se conformer aux dispositions suivantes :
 - a) Ne pas employer ces catégories de travailleurs à des travaux particulièrement dangereux ou pouvant mettre en jeu la sécurité ou la santé d'un grand nombre de travailleurs ;
 - b) Ne pas employer les employés de moins de 18 ans et les travailleurs vieillissants à des tâches, telles que la conduite des machines mues par un moteur, des grues ou des tracteurs, la manutention des liquides inflammables, le travail avec des explosifs, la conduite des chaudières à vapeur ou le travail avec des substances toxiques ou corrosives ;
 - c) Ne pas employer ces travailleurs à d'éventuels travaux de nuit ;
 - d) Pour le personnel vieillissant, ajuster les horaires de travail, ne pas les affecter à des postes de travail qui pourraient incommoder leurs conditions physiques et leurs capacités fonctionnelles.
- 3) Afin de prévenir l'exclusion de certaines catégories de femmes qui font partie des travailleurs vulnérables, l'employeur ou le contractant sera tenu de se conformer au Code du Travail notamment sur les dispositions portant sur l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, ce qui comprendra l'octroi de congés de maternité et de pauses

d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriées, séparées de celles des travailleurs « hommes ».

- 4) Le Projet/L'Employeur seront également tenus d'assurer la sécurité sur le lieu de travail afin de prévenir/lutter contre l'exploitation et/ou le harcèlement sexuels potentiels des travailleuses qualifiées ou non qualifiées.

6.3.7 Autres mesures d'atténuation des risques

- 1) Dans la limite de leurs responsabilités, le Projet/L'Employeur se doivent de veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière à ce que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque d'accident ou toute atteinte à la santé.
- 2) Le projet/L'Employeur doivent mettre au point un système de contrôle qui permette de s'assurer que chaque membre du personnel accomplisse son travail dans les meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène.
- 3) En outre, le Projet/l'Employeur doivent élaborer et tenir à jour un document d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.
- 4) Enfin, un plan d'intervention d'urgence doit être défini par le projet/l'employeur en cas d'événements majeurs (incendie, explosion, effondrement d'une infrastructure, libération accidentelle de produits dangereux, noyade, etc.). Le plan d'urgence doit définir les démarches à suivre dans toutes les situations d'urgence. Dans tous les cas, les mesures suivantes sont indispensables :
 - a) Déterminer les chemins d'évacuation de même que les autres moyens d'évacuation et en informer tout le personnel. Garder l'accès de ces chemins d'évacuation libre ;
 - b) Préciser un lieu de rassemblement sûr où le personnel sera compté pour vérifier que tous ont quitté la zone de danger. Désigner des employés qui aideront les personnes avec limitations fonctionnelles ;
 - c) Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquant à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ;
 - d) Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ;
 - e) Veiller d'abord à la sécurité de tout le personnel (ou de la population générale) avant de se préoccuper de l'incendie ou de toute autre situation.

6.3.8 Procédures liées à la prévention contre le Covid-19

- 1) En ce qui concerne les mesures de prévention contre le COVID-19 lors de l'exécution de travaux de génie civil, un plan d'action COVID-19 est à établir sur la base des considérations et directives provisoires sur le COVID-19 de la Banque mondiale

relatives aux travaux de construction. Il sera annexé aux PGES-E de l'entreprise titulaire du marché des travaux concernés et au Manuel des Procédures.

- 2) Ainsi, pour faire face à d'éventuelles vagues de la COVID-19 au niveau d'un chantier donné, et à titre non limitatif, le projet mettra en place les mesures minima suivantes :
 - a) Mise en place effective des mesures de quarantaine en cas de test confirmé tant sur le concerné que sur les personnes contacts : cela consiste à construire un bâtiment de confinement au sein de la base vie pour assurer la continuation des travaux dans le cas où un ou des travailleurs ont pu attrapé ledit virus.
 - b) Elaboration d'un protocole de collaboration avec les centres hospitaliers régionaux en charge de la prise en main de la COVID-19
 - c) Respect des gestes barrières. A ce titre, durant des travaux physiques, il est souvent difficile de respecter la distanciation sociale de 1 mètre : auquel cas le port de masque est de mise.

6.4 INFORMATIONS ET RAPPORTAGE

6.4.1 Information et sensibilisation du personnel sur les procédures de gestion de la main-d'œuvre

L'UGP mettra en place un processus d'information à l'endroit des travailleurs, ainsi que les fournisseurs principaux du Projet sur le présent PGMO et, plus spécifiquement, leurs droits et obligations en matière de gestion du personnel.

6.4.2 Information et rapportage

En fonction de la gravité des cas, l'UGP, à travers les responsables de la Gestion des risques environnementaux et sociaux, informera la Banque mondiale de tout événement significatif susceptible d'avoir un effet négatif important sur l'environnement, et sur les communautés touchées, le public ou les travailleurs, y compris, entre autres, les cas d'exploitation et d'abus sexuels, de harcèlement sexuel et d'accidents entraînant la mort, des blessures graves ou multiples, l'intoxication (à l'exemple de la manipulation de pesticides ou autres), les contaminations massives de maladies, les rixes et les grèves, les actes de violence sur des biens et des personnes, etc.) dans les meilleurs délais, mais au plus tard quarante-huit heures (48) après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et le plan d'action des mesures correctives (PAMC) et le soumettra à la Banque mondiale dans les 15 jours ouvrables suivant l'événement.

7 ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Il s'agira de clarifier l'âge minimum requis pour le recrutement à l'emploi. Pour ce faire, l'âge minimum sera celui des dispositions de la NES2 ou du cadre juridique national, selon ce qui sera le plus avantageux pour protéger les enfants.

7.1 PROCEDURE A SUIVRE POUR VERIFIER L'AGE DES TRAVAILLEURS DU PROJET

L'un des objectifs de la NES2 est de protéger les enfants qui sont en âge de travailler, Sur ce point, les dispositions nationales équivalent aux exigences de la NES2 : ces dernières s'appliquent donc directement. Cela est justifié / confirmé dans les points ci-après :

- 1) Conformément à la section 4.1.5, l'âge minimum pour le travailleur est de 15 ans. Ce qui s'aligne sur les conditions de la Convention C138 de l'OIT.
- 2) Pour les travailleurs directs, et pendant le processus de contractualisation, le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut (iii) un permis de conduire. Le responsable de recrutement de l'UGP devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- 3) Pour les employés des prestataires externes et pendant le processus de contractualisation, le travailleur doit fournir comme preuve de son âge une pièce d'identité valable soit (i) la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) un passeport ou à défaut (iii) un permis de conduire. Pour les moins de 18 ans, le candidat fournira (iv) une copie ou bulletin d'acte de naissance, avec en plus (v) une autorisation parentale de travail ou de la part du tuteur, (vi) une lettre d'attestation signée par les autorités locales. Le responsable de recrutement des prestataires externes devrait garder dans ses archives une photocopie de ces pièces d'identité ;
- 4) Le responsable de la Gestion des risques environnementaux et sociaux au sein de l'UGP qui se chargera de la mise en œuvre des activités du Projet est en droit de demander aux entreprises et prestataires externes de consulter les dossiers de chaque travailleur employé dans le cadre du Projet. Il peut en outre effectuer des contrôles inopinés sur le terrain, pour vérifier si des emplois d'enfants existent.

Dans ce cadre :

- a) Les risques et mesures qui se rapportent au travail des enfants sont traités dans la section **4.1.5**.
- b) Conformément aux exigences du paragraphe 39 de la NES2, si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.
- c) Le Projet assurera un suivi des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux : s'il existe un risque sérieux y afférent, le Projet exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier

l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, le Projet remplacera les fournisseurs principaux considérés par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences requises.

7.2 PROCEDURE A SUIVRE POUR DETERMINER QUE DES TRAVAILLEURS N'AYANT PAS L'AGE REGLEMENTAIRE TRAVAILLENT POUR LE PROJET

- 1) Au cas où pendant une procédure de vérification par le Projet ou par l'inspecteur du Travail, un ou des travailleurs n'atteignent pas l'âge minimum requis, l'employeur, dans un délai ne dépassant pas une semaine, procédera à la suspension du contrat. Cette clause de suspension devrait figurer dans le modèle de contrat utilisé par le Projet.

Cette démarche est conforme aux paragraphes 37 et 40 de la NES2 selon lesquels si des cas de travail des enfants sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.

- 2) Lorsque la responsabilité de l'Employeur lié à l'emploi des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire est reconnue, engagée et prouvée, l'employeur encourt à des sanctions contractuelles. Les sanctions peuvent être la mise en demeure, et éventuellement la résiliation du contrat, si le manquement aux obligations de l'employeur persiste.
- 3) Lorsque l'affaire est portée devant la juridiction compétente, l'employeur peut encourir à des peines d'emprisonnement et des amendes selon la législation en vigueur.

7.3 PROCEDURE A SUIVRE POUR EVALUER LES RISQUES RELATIFS AUX TRAVAILLEURS AYANT DEPASSE L'AGE MINIMUM, MAIS N'AYANT PAS ENCORE ATTEINT 18 ANS

- 1) Le responsable de gestion des ressources humaines développera et maintiendra une « Fiche de suivi des Employés mineurs » contenant des éléments de vérification de risques professionnels auxquels s'exposent les jeunes travailleurs ayant dépassé l'âge minimum mais n'ayant pas encore atteint 18 ans.
- 2) Le constat d'un risque potentiel nécessitera des mesures immédiates débutant par l'éloignement du(es) travailleur(s) de l'activité ou des zones de risques, et de sa (leur) réaffectation à d'autres tâches sécurisées.

7.4 AUTRES DISPOSITIONS LIEES A L'AGE

L'âge normal de la retraite des travailleurs est de 60 ans, que ce soit pour le personnel féminin ou masculin.

8 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

Dans le cadre du Projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions de la NES2, les principes suivants seront applicables :

8.1 SALAIRES ET SYSTEME DE REMUNERATION

8.1.1 Rémunération des travailleurs directs

- 1) La rémunération des travailleurs directs de l'UGP est définie selon les textes en vigueur concernant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle.
- 2) Le salaire est calculé au temps de travail, c'est-à-dire proportionnel à la durée de travail. Le salaire est mensuel pour l'ensemble des travailleurs, dont le paiement est effectué au plus tard huit jours après la fin du mois. La paie du salaire doit être versée au siège ou sur le lieu de travail, en espèces ou par virement. Le paiement du salaire doit être constaté par le bulletin de paie émargé par l'employeur et le travailleur.
- 3) L'UGP prévoira les indemnités suivantes au titre des avantages et accessoires du salaire :
 - a) Indemnités rémunératoires : indemnités pour heures supplémentaires pour le personnel hors cadre, indemnités compensatrices de congé, indemnités correspondant au délai de préavis,
 - b) Indemnités compensatoires : Indemnités de mission, indemnité de cessation de contrat de travail.
- 4) Les travailleurs directs de l'UGP ne perçoivent pas d'avantage en nature dans le cadre de leur exercice.

8.1.2 Indemnités de mission

- 1) Les travailleurs directs de l'UGP qui effectuent dans le cadre du Projet, une mission à l'extérieur de l'île où se trouve son lieu de travail, bénéficient des indemnités de mission suivantes :
 - a) Une indemnité de repas principal qui est forfaitaire ;
 - b) Une indemnité d'hébergement qui est forfaitaire par nuit, incluant le petit déjeuner.
- 2) Les montants de ces indemnités de mission sont fixés par une Note interne établie par les responsables des Ressources Humaines.

8.2 TEMPS DE TRAVAIL

- 1) L'UCP et l'UGP se conformeront aux dispositions légales concernant la détermination du temps de travail.
- 2) Les ouvriers et le personnel non-cadre travaillent pour une durée de 173,33 heures par mois, soit 8 heures par jour. Les heures de travail effectué au-delà de ce délai légal

pour le personnel non-cadre sont considérées comme des heures supplémentaires, et ouvrent droit à une indemnité de majoration du salaire.

- 3) Le personnel cadre n'est pas soumis à cette règle de volume horaire de travail. En effet, le personnel cadre peut avoir des horaires libres mais ces derniers ne sont pas pour autant illimités. Le cadre organise son emploi en fonction de plan de charge de travail de l'UGP. Toutefois, l'UGP doit veiller à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le personnel cadre ne doit pas prétendre à des indemnités d'heures supplémentaires.
- 4) Pour le stagiaire et l'apprenti, le temps d'apprentissage est considéré comme temps de travail.
- 5) Les absences découlant des dispositions légales sont dites régulières. Une absence non prévue, non motivée, ni justifiée par une pièce justificative, est considérée comme irrégulière.

8.3 TEMPS DE REPOS

- 1) Le temps de repos hebdomadaire est le samedi et le dimanche.
- 2) Une coupure repas est observée au cours de la journée travaillée de 12 heures à 14 heures. L'organisation de travail pour permettre à tous les agents d'effectuer la pause repas est laissée aux soins de chaque chef hiérarchique de services ou départements.

8.4 CONGE

8.4.1 Congé annuel

- 1) Il est attribué au personnel un congé annuel payé dont la durée est fixée à trente (30) jours calendaires pour chaque exercice compté du 1er janvier au 31 décembre.
- 2) A partir de son ouverture, c'est-à-dire après douze (12) mois de travail effectif, le droit de congé peut être joui en totalité au cours de l'année de jouissance. Le congé peut aussi être fractionné, d'accord entre les parties, dans la mesure où une des fractions comprend obligatoirement au minimum 15 jours continus. Les quinze (15) jours restants peuvent être fragmentés au gré de l'agent en tenant compte des besoins du service.
- 3) Les jours de repos légal qui précèdent ou qui suivent immédiatement un congé annuel, ainsi que les jours fériés ou chômés pendant le congé annuel, ne sont pas décomptés.
- 4) Pour des raisons impératives de service, l'UGP peut décider de rappeler un employé en congé, tout en lui accordant ultérieurement le nombre de journées non prises.

8.4.2 Congé de maternité

- 1) Le personnel féminin en état de grossesse bénéficie d'un congé de maternité (pré et post natal) suivant les dispositions fixées par le Code de Travail.
- 2) Ce congé de maternité est défini par le Code de travail, comme étant une interruption de service pour cause d'accouchement. Il n'est pas considéré comme rupture de contrat. La durée de suspension du contrat est de (14) semaines consécutives dont

huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur paie la moitié du salaire mensuel, si l'employée est affiliée à la Caisse de Prévoyance Sociale. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur.

- 3) Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure (01) par journée de travail.

8.4.3 Congé de veuvage

La femme qui vient de perdre son mari doit suspendre son travail pendant quatre mois et dix jours à compter du jour où elle a commencé à observer le délai de viduité « Ida ». Pendant cette période, elle percevra la totalité de son salaire payé par son employeur pendant la période imposée de 4 mois et 10 jours. Un salaire moindre ne correspondrait pas aux principes édictés dans le CES de la Banque mondiale qui indique que nul ne peut subir de discrimination en fonction de son genre, en attendant la mise en place d'une caisse de prévoyance sociale qui prendra en charge 50% de ce salaire.

8.5 FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DES TRAVAILLEURS

La formation professionnelle est assurée, soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le Code de travail, soit par le perfectionnement au sein de l'UGP. Dans la mesure du possible, toutes les facilités seront accordées aux intéressés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

8.6 LICENCIEMENT

- 1) Les faits suivants sont passibles de licenciement, sans que cette énumération soit limitative :
 - a) Toute récidive de faute professionnelle commise dans un délai d'une année (soit après deux rappels à l'ordre par écrit, soit après deux avertissements par écrit, soit après deux blâmes par écrit)
 - b) Ces fautes professionnelles se rapportent :
 - A l'insubordination ou manque de respect envers le personnel dirigeant
 - A l'incitation des autres membres du personnel à la désobéissance
 - Aux insultes et menaces
 - Aux rixes dans les lieux de travail
 - A l'état d'ivresse pendant l'exercice de la fonction
 - Aux fraudes dans les services de contrôle
 - Aux vols et détournement d'objet et d'équipement de la Société et du Projet
 - Aux vols et abus de confiance au préjudice des autres travailleurs
 - Aux absences régulières

- A une négligence grave engendrant des pertes pour la Société et du Projet, ainsi que causant un accident avec IST.
 - Aux cas de harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et tout autre acte de violence liée au genre
- 2) Le licenciement d'un travailleur doit être notifié par écrit et ouvre droit :
- a) Au solde de salaire à la date de départ du Projet ;
 - b) A l'indemnité compensatrice de congé, non pris avant le départ du Projet ;
 - c) A un préavis calculé conformément aux dispositions en vigueur (sauf en cas de licenciement pour faute lourde (voir en Annexe 3 la qualification de faute lourde) ;
 - d) A la délivrance d'un certificat de travail.
- 3) Les procédures de licenciement doivent respecter les étapes suivantes :
- a) Notification écrite par l'Employeur pour l'employé licencié : la notification doit indiquer les motifs du licenciement ;
 - b) Respect du droit de défense du travailleur licencié : le travailleur a le droit de se défendre contre les motifs de la lettre de notification. Mais cette défense ne vaut pas opposition au processus de licenciement. L'employeur peut saisir l'Inspection de travail pour statuer sur les conditions de licenciement ;
 - c) Préavis donné par l'Employeur : la date de réception de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis ;
 - d) Délivrance de l'attestation provisoire d'emploi : pendant la durée de préavis l'employeur est tenu de délivrer au travailleur, à la date de notification de la rupture, une attestation provisoire d'emploi.
 - e) Délivrance de certificat de travail : A la fin du préavis, soit à la cessation du contrat de travail, l'Employeur délivre le certificat de travail, sous peine de dommages et intérêts. Le certificat de travail doit comporter la date d'entrée et de départ du travailleur, la nature de l'emploi ou du poste occupé, les postes successivement occupés pendant la période, et les catégories professionnelles correspondantes.
 - f) Paiement de « solde de tout compte » : c'est le solde du salaire à la date de départ du travailleur. Ce dernier peut refuser le paiement du « solde de tout compte » et en saisir l'Inspection de travail.

8.7 LIBERTE D'ASSOCIATION ET D'OPINION

L'UGP doit reconnaître la liberté d'association et d'opinion des travailleurs et le droit du personnel d'adhérer à tout syndicat professionnel

9 MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS

- 1) Cette section fournit les informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels. Ce mécanisme décrit aussi de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence.
- 2) A ce titre, divers mécanismes de gestion des plaintes de travailleurs ont déjà été mis en place par d'autres Projets : afin de ne pas en créer de nouveaux et d'éviter d'éventuelles confusions, cette section s'inspire de mécanismes existants.

9.1 PRINCIPES GENERAUX

- 1) Les travailleurs au sein de l'UGP ont le droit de se plaindre si les bonnes conditions et les clauses contractuelles ne sont pas respectées. En contrepartie, en cas de manquements aux codes de conduite par le personnel, des mesures seront prises par l'UGP.

Identiquement, toutes les autres catégories de travailleurs peuvent porter plainte dans le cas où ils sentent lésés ou pour d'autres raisons.

- 2) Pour les cas de plaintes par des travailleurs directs, il reviendra à l'UGP d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement en interne ou si elles doivent passer par les voies officielles (Inspection de travail, etc.). En tout cas, une plainte officielle exige une réponse : la structure qui reçoit une plainte a le devoir de répondre à la personne plaignante.
- 3) Les détails du mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs sont consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats, l'employeur porte à la connaissance du travailleur ses droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

9.2 CATEGORIES DE PLAINTES POUVANT TOUCHER LES TRAVAILLEURS

- 1) Durant l'exécution d'un contrat donné, divers types de différends liés au Travail et à l'Emploi peuvent être possibles entre l'employeur et les travailleurs. A titre non limitatif, l'on peut citer :
 - Les différends liés au contrat de travail :
 - Non-respect des clauses contractuelles
 - Licenciement / congédiement abusif
 - Les différends liés au respect des droits de l'homme :
 - Relation entre Employeur /Travailleur ou travailleur / travailleur
 - Conditions de travail dangereuses ou malsaines
 - Travail d'enfants et de mineurs
 - Les actes EAS/HS

- Abus et exploitation sexuels
- Harcèlement psychologique et/ou sexuel
- Les différends liés à l'application du PGMO
 - Non application de principe d'égalité des chances
 - Absence de confidentialité des informations sur les travailleurs

9.3 MODES DE DECLARATION DES PLAINTES

Les plaintes liées au travail peuvent être reçues selon l'une des méthodes suivantes :

- En personne
- Téléphone
- SMS
- Courriel
- Boîte à plaintes
- Par l'intermédiaire d'une personne de confiance
- Registre de plaintes

Note : Une plainte liée au travail ne peut pas être anonyme, sauf dans des cas particuliers (à l'exemple d'une dénonciation anonyme qui a rapport avec le travail).

9.4 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES DIFFERENDS

- 1) Il existe trois niveaux de règlement des différends individuels dans le cadre du travail :
 - a) Le règlement à l'amiable (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
 - b) Règlement intermédiaire à l'amiable avec la saisine de l'Inspection du Travail de la juridiction compétence ; il est du droit du plaignant de pouvoir directement saisir l'Inspection du Travail, sans passer par une intervention à l'amiable entre les deux parties adverses.
 - c) Le recours juridictionnel : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable (au cours de deux premiers niveaux). Il consiste à régler le différend devant un tribunal de travail de la juridiction. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.
- 2) Le processus de traitement et de gestion des différends comporte les étapes ci-après, en fonction du niveau de traitement (phase) :

a) **Phase 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection du Travail**

A ce premier stade, le Comité de Gestion des Différends des Travailleurs est l'entité à saisir par le plaignant. (Voir les détails sur le CGPDT dans la section ci-dessous). Les activités relevant de la Phase 1 reviennent à ce Comité. [Délai maximal de 20 jours]

TABEAU 9 : REGLEMENT A L'AMIALE SANS SAISINE DE L'INSPECTION DE TRAVAIL

Etape	Actions	Délai
Etape 1.1 : Réception et enregistrement des différends	<ul style="list-style-type: none"> • Collecte des différends via "Boîte à plaintes, le téléphone, par courriel, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance" et enregistrement dans le Registre de plaintes. • A noter que de(s) numéro(s) verts seront activés par l'UGP, au démarrage du Projet. Il en est de même de la création d'adresse e-mail pour déposer les plaintes. Il incombe après à l'UGP dès que les numéros sont activés de les communiquer aux travailleurs du Projet au cours des séances de sensibilisation. 	Délai maximal de 1 jour
Etape 1.2 : Catégorisation des différends	<ul style="list-style-type: none"> • Il se fait selon le type de différends ; Il importe de préciser que la plainte, objet d'un différend de travail revêt un caractère confidentiel, en conséquence l'information sur la catégorisation du différend est fournie à titre facultatif par le plaignant. 	Délai maximal de 1 jour
Etape 1.3 : Examen des différends et enquêtes de vérification	<ul style="list-style-type: none"> • Il consiste à déterminer la validité des différends traités, et d'étudier si l'objet de différend porté devant le Comité relève de sa compétence. Dans le cas contraire, le Comité réfère le dossier aux instances prévues par le Code de Travail (Inspection de travail et Tribunal de Travail). A la fin de cette étape, le Comité décide des mesures à prendre pour donner suite au règlement du différend. Les modalités de validation peuvent être différentes en fonction de la nature et de la complexité des plaintes et des différends dénoncés. 	Délai maximal de 15 jours
Etape 1.4 : Communication des réponses et les prises de mesures sur le différend	<ul style="list-style-type: none"> • Après l'achèvement de l'examen des différends et enquêtes de vérification, les réponses et les prises de mesures sur les différends doivent être communiquées aux plaignants dans les plus brefs délais. 	Délai maximal de deux (02) jours
Etape 1.5 : Etablissement de Procès- verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé. Il sera dressé un procès- verbal à l'issue de cette phase. Chaque partie recevra un exemplaire du procès-verbal. Le Procès-verbal contiendra les solutions proposées et l'acceptation ou la non-acceptation des solutions, respectivement par les deux parties. 	Délai maximal d'un (01) jour

b) Phase 2 : Règlement à l'amiable avec saisine de l'Inspection de Travail

D'une part, le travailleur ou l'employeur peut directement saisir l'Inspection de travail, s'il le souhaite. D'autre part, le CGPDT adressera le dossier à l'Inspection du

Travail en cas de non- conciliation entre les deux parties adverses [Délai maximal de 30 jours].

- Etape 2.1 : Convocation de deux parties sur la base de la dénonciation de l'une des parties ;
- Etape 2.2 : Analyse des droits des travailleurs et de l'employeur, selon les textes en vigueur, en fonction de la nature et l'objet du différend. A ce stade, l'Inspection de travail établit les mesures de réparation pour le rétablissement des droits du plaignant lésé (généralement le travailleur est lésé), et ce en vertu des dispositions légales et réglementaires.
- Etape 2.3 : Communication des mesures de rétablissement de droit à l'endroit de la partie « défendeur ».La communication peut être par lettre ou par téléphone.
- Etape 2.4 : Etablissement de procès-verbal. L'Inspection de travail dresse un procès- verbal à l'issue de la procédure de réconciliation. Il existe quatre types de procès-verbaux, selon les circonstances :
 - Procès-verbal de conciliation, s'il est constaté un accord entre les parties ;
 - Procès-verbal de conciliation partielle, s'il subsiste un désaccord sur certains points ;
 - Procès-verbal de non-conciliation, en cas d'échec total de la conciliation ;
 - Procès-verbal de carence en cas de défaut de comparution.
- Etape 2.5 : En cas de défaut de rétablissement de droit, ou de refus de l'une des parties d'exécuter les termes dans le procès-verbal de conciliation, l'affaire est portée devant le Tribunal de Travail compétent.

c) Phase 3 : Action directe du Tribunal du Travail de la juridiction

Le Tribunal de travail a pour mission de concilier et de juger en cas d'échec de conciliation. Le Tribunal compétent est celui du lieu de travail. Le Tribunal de travail peut également être saisi directement dans les situations suivantes : (1) en cas de différends nés de l'interprétation de la Loi ou de la convention collective ou des accords d'établissement et (2) en cas de différends nés à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage [Délai maximal de 30 jours].

- Etape 3.1 : Règlement à l'amiable

Comparution des deux parties devant le Tribunal : cette comparution a pour objectif de réconcilier une fois de plus les deux parties.

En cas d'accord, un procès-verbal est rédigé séance tenante, sur le règlement du différend et du litige à l'amiable ;
- Etape 3.2 : Analyse des fonds de désaccord

En cas d'accord partiel, il est établi un procès-verbal qui vaut titre exécutoire, pour les points de l'objet de l'accord. Les points de désaccords feront l'objet d'un procès-verbal de non-conciliation. Sur la base de ce procès-verbal de non-conciliation, le Tribunal examine et statue sur l'affaire. Les deux parties sont notifiées de la décision rendue par le Tribunal.

- **Etape 3.3** : Procédure d'appel et pourvoi en cassation

Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Le délai d'opposition des jugements rendus (en appel et en cassation) est de 15 jours à compter de la signification si le défaillant habite dans l'île où siège le tribunal ; d'un mois s'il habite dans une autre île.

d) Phase 4 : Suivi et enregistrement des différends

Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des différends reçus. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des différends. Cette action est assurée en parallèle par le CGPDT et l'UGP [Délai maximal de 10 jours].

Ce processus de traitement des différends de travail est synthétisé dans le tableau suivant :

TABEAU 10 : PROCESSUS ET DELAI DE TRAITEMENT DES DIFFERENDS DE TRAVAIL

Etapes	Actions	Responsables	Délai
Phase 1 : Règlement à l'amiable sans saisine de l'Inspection de Travail			
Etape 1.1	Réception et enregistrement des différends	CGPDT	1 jour
Etape 1.2	Catégorisation des différends	CGPDT	1 jour
Etape 1.3	Examen des différends et les enquêtes de vérification	CGPDT	15 jours
Etape 1.4	Communication de la réponse et prise de mesures	CGPDT	2 jours
Etape 1.5	Etablissement de Procès-verbal	CGPDT	1 jour
Phase 2 : Règlement à l'amiable avec saisine de l'Inspection de Travail			
Etape 2.1	Convocation de deux parties	Inspection de travail	5 jours après constat de l'échec de négociation 2 jours pour des différends collectifs
Etape 2.2	Analyse des droits des travailleurs et de l'employeur	Inspection de travail	Au prorata
Etape 2.3	Communication des mesures de	Inspection de	Au prorata

Étapes	Actions	Responsables	Délai
	rétablissement de droit	travail	
Etape 2.4	Etablissement de procès-verbal	Inspection de travail	Au prorata
Etape 2.5	Porter l'affaire devant le Tribunal de Travail	Inspection de travail	Au prorata
Phase 3 : Action directe du Tribunal de Travail de la juridiction			
Etape 3.1	Comparution des deux parties devant le Tribunal	Tribunal de travail	5 jours
Etape 3.2	Analyse des fonds de désaccord	Tribunal de travail	Au max 3 semaines
Etape 3.3	Procédure d'appel et de pourvoi en cassation	Tribunal de travail	15 jours à partir de la date de signification ou 1 mois si le défendeur habite dans une autre île
Phase 4	Suivi et enregistrement des différends	CGPDT	< 10 jrs

9.5 DISPOSITIF INSTITUTIONNEL DE TRAITEMENT DE DIFFERENDS

- 1) Pour le règlement de tous différends et conflits liés à l'emploi et au travail, il est prévu le dispositif institutionnel suivant : l'action repose sur les Comités de gestion des différends des travailleurs ou CGPDT à instaurer à deux niveaux : (1) au niveau de la Coordination nationale du Projet, (2) au niveau des bureaux régionaux.
- 2) Le Comité est, à la fois, un organe de consultation et de résolution à l'amiable de tous types de différend en milieu de travail. En ce sens, les missions de ces Comités sont les suivantes :
 - ❖ Consultation ;
 - ❖ Réception des plaintes ;
 - ❖ Objet du différend.

9.5.1 Comité de gestion des différends des travailleurs au niveau central

- 1) Le Comité de gestion des plaintes et différends des travailleurs (CGPDT) au niveau central est constitué de :
 - Coordonnateur du Projet
 - Responsable de la sauvegarde environnementale et sociale
 - Deux représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non-cadre.
- 2) En cas de rupture de contrat du membre travailleur avec le Projet ou d'absence prolongée motivée, ou tout autre empêchement justifié du membre du Comité, ce membre désigne un suppléant pour le remplacer pendant les réunions ordinaires du Comité. Le Coordonnateur national en assure la présidence.

9.5.2 Comité régional de gestion des différends

Au niveau régional, la composition du Comité est la même que le CGPDT central, mais avec les homologues régionaux.

- Directeur Régional (qui en assure la présidence).
- Deux représentants des travailleurs directs du Projet, dont un représentant du personnel cadre et un représentant du personnel non-cadre ;

9.6 CLOTURE ET ARCHIVAGE DES PLAINTES

- 1) Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs selon les cas suivants :
 - Une décision "finale" a été prise par le Comité de gestion des différends des travailleurs (CGPDT) sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
 - Une décision "finale" a été prise par le CGPDT et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié" ;
 - Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.
- 2) Un procès-verbal de clôture de la plainte sera dressé après qu'une décision ait été prise sur la plainte. Ce procès-verbal sera préparé par le responsable du bureau ou du service ayant traité la plainte et versé au dossier
- 3) Toutes les informations relatives à une plainte, de l'enregistrement jusqu'à la décision de l'institution en cause, seront compilées dans un dossier. Celui-ci sera classé aux archives de l'institution et ne pourra être détruit qu'après 20 ans.
- 4) La clôture du dossier survient après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution.
- 5) L'UGP assure l'archivage des dossiers afférents : lettre de réponses, bordereau d'envoi de réponses, et autres pièces justificatives.
- 6) Les documents sont maintenus confidentiels, jusqu'à la date de clôture du Projet et ensuite transférés au Commissariat à la Solidarité, à la Protection Sociale et à la Promotion du Genre.

9.7 REPORTING

- 1) L'appui du spécialiste en Gestion des risques environnementaux & sociaux de l'UGP établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées. Cette personne assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement avec des plaintes, au niveau central et des Directions régionales.
- 2) Le spécialiste en Gestion des risques environnementaux & sociaux établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de

plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités de l'UGP à la Banque mondiale. L'UGP se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

- 3) Il importe de préciser que l'UGP peut déjà avoir son propre mécanisme de gestion des plaintes. Toujours est-il que dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, c'est le Mécanisme décrit supra qui sera mis à disposition de tous les types de travailleurs concernés par les PGMO.

9.8 TRAITEMENT DES CAS SPECIFIQUES

9.8.1 Traitement des cas de plaintes liées à l'EAS/HS en milieu de travail

9.8.1.1 Généralités

- 1) Toute personne travaillant pour l'UGP et le personnel de l'UGP travaillant dans le cadre du Projet, devront s'engager à respecter et à signer le Code de Conduite présenté en Annexe 2. Il s'agit de Code de conduite de l'Entreprise pour la prévention des violences basées sur le genre, mais aussi pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST.
- 2) Pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le Projet soient conscientes de cet engagement, tous les travailleurs y compris les sous-traitants et les fournisseurs s'engagent à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants :
 - a) Tout le personnel doit suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre/Exploitation Abus Sexuel - Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et Violences contre les Enfants (VCE) du Projet ;
 - b) Tous les travailleurs doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le Codes de conduite et Plan d'action ESHS/HST/EAS/HS/VCE début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du Programme et du Code de conduite EAS/HS et VCE.
 - c) Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » (Cf. Annexe 3. Code de conduite pour la direction de l'Entreprise) du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
 - d) Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les EAS/HS ou les VCE.
 - e) Des sensibilisations périodiques de la communauté locale (riveraine d'un chantier donné) seront à réaliser.

9.8.1.2 Protocole d'intervention

L'équipe en charge du traitement d'EAS/HS/VCE aura la responsabilité d'élaborer un Protocole d'intervention écrit pour satisfaire aux exigences du Projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux. Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas d'EAS/HS et VCE. L'employé qui divulgue un cas d'EAS/HS et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

9.8.1.3 Entités en charge du traitement des cas de plaintes

- 1) Le Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) spécifique pour l'EAS/HS/VCE est géré par une équipe dédiée à l'EAS/HS/VCE du Projet et qui est dirigé par un Responsable de VBG au sein de l'UGP. En effet, l'UGP désignera au sein de son effectif un responsable EAS/HS en charge de traitement de tous les cas de plaintes en matière d'EAS/HS dans le cadre du Projet.
- 2) Conformément au Plan d'action sur les EAS/HS/VBG et les VCE, l'équipe en charge du traitement d'EAS/HS/VCE, par le biais de Prestataire de services (contractualisé par le projet) et du Responsable de sauvegarde environnementale et sociale, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera au gestionnaire du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant.
- 3) En effet, l'UGP va travailler étroitement en collaboration avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou d'abus et d'exploitation sexuels, enregistrées dans le cadre du Projet seront directement transférées pour traitement et prise en charge aux entités spécialisées.
- 4) Le Prestataire de services est une organisation locale/régionale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s d'EAS/HS ou de VCE. L'UGP, le(s) entrepreneur(s) et les travailleurs directs doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas d'EAS/HS et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux responsables chargés des EAS/HS et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux EAS/HS et aux VCE.
- 5) Il peut s'agir de la Cellule d'écoute et de Conseil juridique auprès du Ministère de la santé, de la Solidarité, de la Protection Sociale et de la Promotion du Genre, des Associations ou ONG, de la plateforme de protection des droits de la femme, de la force de l'ordre spéciale pour les délits faits sur la femme et les enfants.

9.8.1.4 Modes de réception des plaintes EAS/HS et VCE liées au travail

- 1) Les dénonciations d'EAS/HS et VCE (Violence contre les enfants), les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.
- 2) Un numéro sera mis en place au niveau national, et à communiquer aux acteurs de mise en œuvre et travailleurs du Projet, en cas d'EAS/HS.
- 3) Une fois la plainte traitée et résolue, l'unité de gestion du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.
- 4) Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe en charge du traitement de EAS/HS/VCE mène parallèlement une enquête sur la plainte.
- 5) Toutes les plaintes concernant les EAS/HSVGB et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par le Responsable VBG du Projet/Coordonnateur du Projet.

9.8.1.5 Procédures relatives à la gestion plaintes pour les cas EAS/HS et VCE

- 1) Par l'application du présent PGM, il est encouragé la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, il sera supervisé l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales.
- 2) Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :
 - a) Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière d'EAS/HS et de VCE ;
 - b) Dénoncer l'auteur de la violence à la police ou à la gendarmerie conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
 - c) Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

La figure ci-dessous résume le processus de traitement des plaintes EAS/HS et VCE.

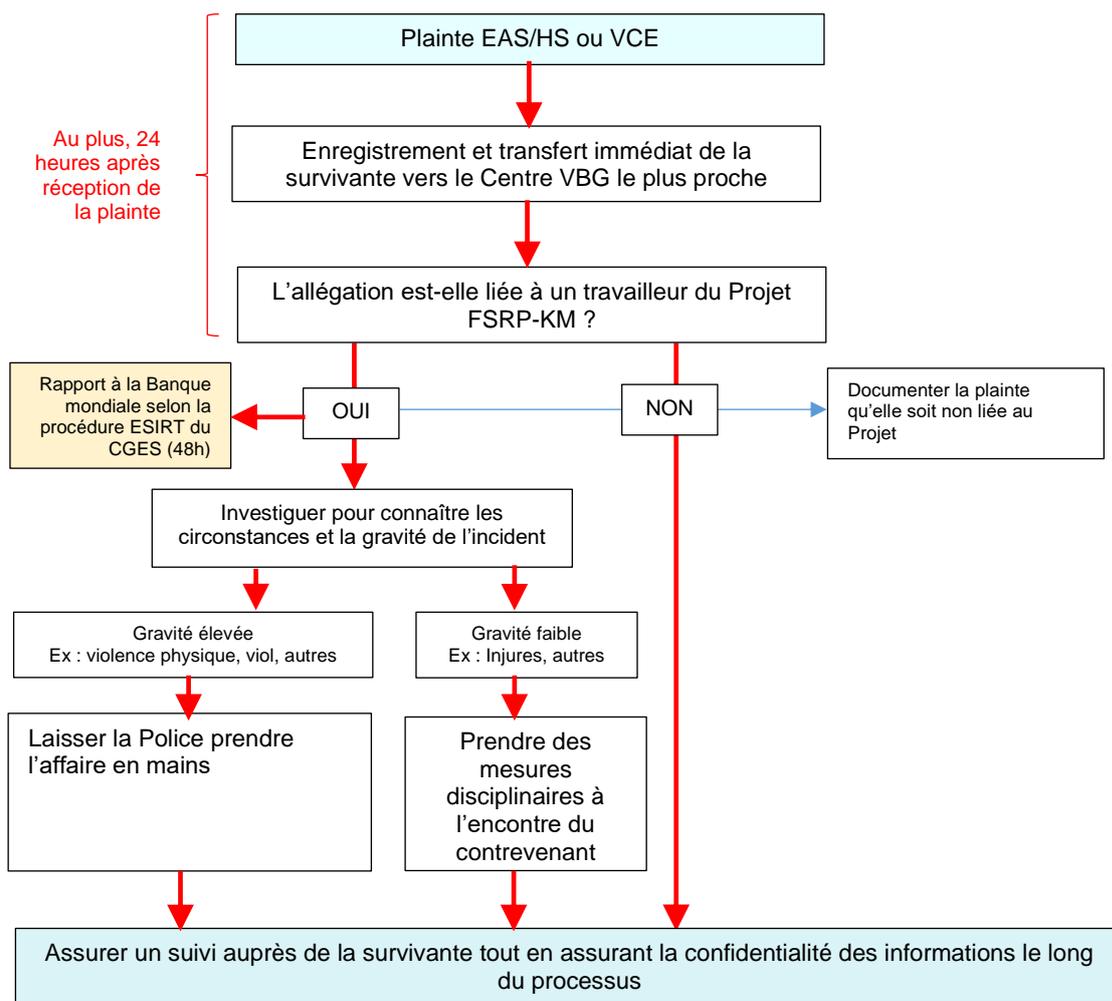


FIGURE 1. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES EAS/HS ET VCE

❖ Dépôt des plaintes

- 1) L'ensemble du personnel, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés d'EAS/HS et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés d'EAS/HS et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.
- 2) Le Projet fournira des informations aux employés et à la communauté riveraine sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière d'EAS/HS et VCE par le biais du Mécanisme de gestion de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière d'EAS/HS et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme de gestion des plaintes.
- 3) Au-delà de cas de dénonciation, le processus d'investigation ne saurait débiter sans l'accord préalable du (de la) survivant(e). Il est du devoir du Responsable en charge de la réception des plaintes de bien expliquer au (à la survivante) plaignant (i) les différentes étapes de traitement de cas de EAS/HS et

l'implication que cela aurait pour la(e) survivant(e) et (ii) de l'informer sur la nécessité d'avoir son acceptation écrite avant de débiter les investigations.

❖ **Mesures de responsabilisation et confidentialité**

- 1) Toutes les dénonciations d'EAS/HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.
- 2) L'entreprise et le prestataire externe doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).
- 3) Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG- EAS/HS et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de EAS/HS et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e).

❖ **Mesures de soutien aux survivant(e)s**

- 1) Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orienté(e)s vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services.
- 2) L'UGP, les Entreprises travaillant pour le projet, ou le prestataire externe fourniront un soutien financier ou autre aux survivant(e)s d'EAS/HS et VCE pour les services de soutiens.

❖ **Suivi et évaluation**

- 1) L'équipe en charge du traitement d'EAS/HS/VCE doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.
- 2) Ces statistiques doivent être communiquées au MGP pour être incluses dans leurs rapports.

- 3) Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la force de l'ordre, l'unité de gestion du Projet et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informées.
- 4) Pour le cas d'EAS/HS, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas et le suivi de son traitement par les entités idoines. L'UGP n'entamera aucune investigation et le cas doit demeurer confidentiel.

❖ **Sanctions**

- 1) En cas de EAS/HS et d'abus et harcèlement sexuels prouvés auprès des travailleurs du Projet, l'UGP s'engage à appliquer les sanctions telles que prévu dans le Code de conduite.
- 2) Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur d'EAS/HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel (voir l'Annexe 2 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.
- 3) Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.). Les sanctions disciplinaires potentielles à l'encontre des employés auteurs d'EAS/HS sont la perte d'une partie du salaire, la suspension au travail sans solde, le licenciement, le renvoi aux autorités judiciaires au besoin.
- 4) De plus, l'UGP doit prévoir des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, pour éviter la survenance de nouveaux cas.

9.8.2 Corruption

Les cas de présomption de corruption reçus dans le cadre du Projet seront directement transférés au niveau des Autorités compétentes et portés à la connaissance de la Banque mondiale dans les meilleurs délais.

9.9 SURVEILLANCE, SUIVI ET CONSOLIDATION DES DONNEES SUR LES PLAINTES ET LES LITIGES

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du Projet. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

9.10 INFORMATION ET RAPPORTS PERIODIQUES

- 1) Conformément au PEES, les plaintes relatives aux incidents suivants doivent être obligatoirement signalées au Chef de Projet au niveau de la Banque mondiale dans les 48 heures tout en déclenchant les protocoles y afférents :
 - a) Accidents engendrant décès / infirmité,
 - b) Violence basée sur le genre (VBG), notamment les abus/harcèlements sexuels et exploitations sexuelles
 - c) Violence sur les enfants
- 2) Le Projet établira des rapports périodiques (semestriels) sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du Projet à la Banque mondiale, et avant chaque mission de supervision.
- 3) Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

10 GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

- 1) Le PGMO fournit aussi les informations sur le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, et les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion et le suivi de la performance des fournisseurs et prestataires sur les questions liées à leur main-d'œuvre, y compris les questions de santé et de sécurité au travail.
- 2) La gestion des employés des fournisseurs principaux incombe principalement à ces derniers. Toutefois, pour se conformer à la NES2, cette gestion doit respecter les principes et les directives établis ci-après.
- 3) A préciser que ce sont seulement les fournisseurs principaux basés et travaillant sur le territoire comorien qui sont régis par le présent document cadre PGMO. Ainsi, le PGMO ne s'appliquera pas aux fournisseurs à l'étranger de l'UGP.

10.1 SELECTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs principaux et les prestataires seront soumis à une vérification de leur historique relatif au respect des aspects EAS/HS. Toutes entreprises et tous employés déjà disqualifiés pour cause d'EAS/HS ne pourront pas travailler pour le Projet.

10.2 RECRUTEMENT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX ET DES PRESTATAIRES

- 1) Le fournisseur (de même que le prestataire de services) engagera et recrutera son personnel sur la base de ses propres procédures internes. Cependant, il devra se conformer aux dispositions de ce PGMO.
- 2) Cependant, il est à noter que les résultats issus du recrutement local peuvent être une source de conflit et un objet de plainte de la part des communautés locales. Aussi, il est recommandé d'appliquer le principe de transparence dans le processus de recrutement. Pour ce faire, une stratégie de communication en vue de recrutement des travailleurs locaux sera élaborée par le responsable de recrutement en collaboration avec les autorités locales en utilisant des canaux de communication les plus adaptés dans les contextes locaux (radios locales, affichages dans des lieux publics, réunion d'information dans le cadre du Projet, etc.)

10.3 CONTRAT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Tout prestataire de service dans le cadre de la mise en œuvre du Projet se doit d'établir un contrat de travail écrit et formel entre lui et son employé (tout individu travailleur), même si le travail peut être de courte durée. La pratique de contrat verbal n'est pas permise. Le contrat doit faire mention de système de rémunération convenu entre les deux parties.

(Voir aussi 6.1.3)

10.4 MESURES DE PROTECTION DE LA SANTE ET MESURES DE SECURITE DES TRAVAILLEURS

- 1) Les fournisseurs principaux et prestataires (ainsi que leurs éventuels sous-traitants) ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé de leurs travailleurs employés dans le cadre du Projet. A ce titre, les conditions générales décrites supra s'appliqueront également pour la sécurité et la santé de cette catégorie de travailleurs.
- 2) D'autre part, le prestataire est tenu d'établir un contrat d'assurance contre les risques d'accident de travail couvrant tous ses employés dans le cadre de son contrat, à savoir les consultants ou les travailleurs locaux, et le personnel d'appui. L'UGP est en droit d'exiger du prestataire de fournir une copie des polices d'assurance contractées. Par ailleurs, les polices d'assurance doivent couvrir au moins la période d'exécution du contrat, et peuvent être renouvelées, en cas d'extension de la durée du contrat du service de prestation.
- 3) De plus, le prestataire doit mettre en place et en œuvre des mesures de prévention, afin de garantir la sécurité des travailleurs (Voir la section **4.2** sur les Procédures liées à la sécurité au travail)
- 4) Enfin, le travailleur recruté par le prestataire dans le cadre d'un contrat de service doit signer le code de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HSSE (Annexe 2). La signature de ce code de conduite vaut engagement pour le travailleur de se conformer aux mesures pratiques de sécurité et de santé du personnel au travail.

10.5 MECANISME DE SUIVI

- 1) Il sera mentionné dans la clause de contrat signé avec les tiers (fournisseurs de services et prestataires) ayant recours aux fournisseurs principaux que lorsqu'il existe un risque considérable de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant à leurs fournisseurs, la procédure de suivi et de rapports concernant les employés de leurs fournisseurs principaux seront effectués. Pour ce faire, un suivi des livrables mentionnés dans les contrats sera mené par le responsable correspondant :
 - a) Pour les fournisseurs de biens, les livrables seront évalués par rapport aux spécifications techniques.
 - b) Pour les prestations intellectuelles, les livrables seront évaluées.
 - c) Pour le cas des travaux de génie civil, les Rapports mensuels de la Mission de Contrôle / Surveillance seront évalués afin d'identifier les éventuelles mesures correctives à entreprendre.
- 2) Ces démarches permettent d'évaluer la performance des fournisseurs et des prestataires.
- 3) Les fournisseurs de services et prestataires devront justifier qu'ils sont légalement constitués et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs), et qu'il n'y a pas eu travail des enfants, travail forcé non seulement de leur côté mais aussi du côté de leurs

fournisseurs principaux. De ce fait, ils devront s'engager par écrit qu'il n'y a pas eu travail des enfants ou travail forcé liés aux activités de fabrication ou transport des fournitures ou matériaux produits et livrés chez eux.

10.6 FORMATION

- 1) Les fournisseurs principaux assureront eux-mêmes la formation et le renforcement des capacités de leurs employés.
- 2) Les fournisseurs principaux devraient aussi suivre les formations planifiées par l'UGP, conformément aux dispositions du PEES.

11 PROCEDURES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

- 1) Dans les cas où le Projet prévoit d'avoir recours à des travailleurs communautaires, ce PGMO fournit des informations détaillées sur les conditions de travail des travailleurs communautaires et indique les mesures à prendre pour s'assurer que cette main-d'œuvre sera fournie à titre bénévole.
- 2) A titre de rappel, les travailleurs communautaires sont définis comme étant des membres de la communauté employés pour travailler sur le Projet selon les exigences de la NES2.
- 3) Ainsi, lorsque le Projet prévoit que certaines tâches seront assurées par des travailleurs communautaires, le Projet appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée à :
 - La nature et l'envergure du Projet ;
 - Les activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ;
 - La nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

11.1 GESTION DES RISQUES ET EFFETS POTENTIELS DES ACTIVITES POUR LES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le Projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et spécifiques au secteur d'activité du Projet, du groupe de la Banque mondiale.

11.2 PRINCIPES DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les principes suivants seront pris en compte par le Projet :

- Les travailleurs communautaires doivent participer de leur plein gré aux activités du Projet ;
- L'âge minimal des travailleurs est de 18 ans avec la présentation soit (i) de la carte d'identité nationale ou CIN, ou (ii) d'un passeport ou, à défaut, (iii) d'un permis de conduire.

11.3 RENFORCEMENT DES CAPACITES DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

En tant que de besoin, le renforcement des capacités des travailleurs communautaires par des équipes de l'UGP est possible dans le cadre des activités du Projet.

11.4 TYPES DE CONTRAT POUR TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

- 1) Le contrat permet de clarifier les droits respectifs, la répartition des rôles et les responsabilités et les tâches de la communauté et des individus travailleurs issus de la communauté, ainsi que leur engagement respectif.

- 2) Quelle que soit la nature des travaux exécutés employant les travailleurs communautaires, il doit être établi un document écrit qui formalise les accords entre les deux parties. Les formes de contrat peuvent être différentes en fonction du cadre global, des caractéristiques de la communauté concernée, le type de travaux envisagés et de l'approche communautaire adoptée. Les types et les formes de contrat sont les suivants :
 - a) Contrat d'apport de main-d'œuvre ;
 - b) Contrat d'apport de matériaux locaux ;
 - c) Contrat d'apport de main-d'œuvre et de matériaux locaux ;
 - d) Contrat d'exécution des travaux.
- 3) Le contrat peut avoir un caractère communautaire ou à titre individuel pour un seul travailleur communautaire.
- 4) Concernant le contrat communautaire, l'UGP négocie auprès d'un groupement des travailleurs issus de la communauté, et s'engage à travers un contrat de mettre en œuvre une activité liée à un sous-projet du Projet.
- 5) Les clauses obligatoires à mentionner dans le contrat avec les travailleurs communautaires sont : (i) la répartition des responsabilités, (ii) les droits et les obligations légales, (iii) toutes obligations en santé et sécurité au travail, (iv) la façon dont des plaintes liées au travail peuvent être traitées, (v) les activités et les travaux à réaliser, et (vi) les obligations financières.
- 6) Le code de conduite qui s'applique aux travailleurs communautaires doit être écrit et synthétisé en langue malagasy officielle.

11.5 MECANISME DE GESTION DE PLAINTES POUR LES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Pour le traitement des conflits liés à l'emploi des travailleurs communautaires, on mettra en place dans chaque localité concerné un Comité local de gestion des litiges. Ce comité est composé par : les autorités traditionnelles, les représentants des travailleurs externes et acteurs locaux. Tout conflit non résolu au niveau de ce Comité local sera porté auprès de l'UGP régionale puis centrale.

12 CAS DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION

Il s'agit ici d'agents de l'Administration publique qui travaillent partiellement ou totalement pour le compte du Projet.

12.1 STATUT PROFESSIONNEL DES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Les fonctionnaires ou les agents de l'Administration publique ne seront pas détachés de leur organisme d'appartenance pour intégrer l'organigramme du Projet. Ils continueront d'être régis par les dispositions légales qui s'appliquent aux fonctionnaires de l'Etat ou agents de l'Administration publique.

12.2 AVANTAGES

Lors des missions effectuées dans le cadre du Projet, les agents de l'Administration publique bénéficient d'un certain nombre d'appuis et de ressources. En effet, les charges suivantes seront assurées par l'UGP :

- Indemnités de mission.
- Mesures sanitaires et sécuritaires.

12.3 FORMATION

Les agents de l'Administration publique travaillant directement pour le Projet, peuvent bénéficier directement des activités de renforcement des capacités et de formation, avec l'appui du Projet.

13 SUIVI / EVALUATION DES PGMO

- 1) La mise en œuvre des Procédures de gestion de la main-d'œuvre incombe principalement à l'UGP. Toutefois, elle fait intervenir des fournisseurs d'intrants et des prestataires de services, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet. Il en découle que la coordination et le suivi des actions du PGMO sont sous la responsabilité du Coordinateur du Projet, du Responsable de passation des marchés et du Responsable de la Gestion des risques environnementaux et sociaux.
- 2) La surveillance et le suivi comprennent des missions d'inspection inopinées et de contrôle systématique sur le chantier du sous-projet considéré et des activités entreprises. Les actions de suivi sur le terrain font l'objet de rapports dénommés « Rapport de gestion de la main-d'œuvre ». Le rapport de suivi doit faire état des éléments ci-après :
 - (a) Etude des contrats de travail ou contrat de prestation de services
 - (b) Etat des plaintes reçues et de leur règlement
 - (c) Résultats sur les contrôles de sécurité, les incidents et la mise en œuvre des plans d'action des mesures correctives
 - (d) Cas d'infractions selon le Code du Travail
 - (e) Formations reçues par les travailleurs.
- 3) En outre, le Coordinateur veillera à mettre en place une démarche de suivi efficace du PGMO. Pour ce faire et conformément aux exigences de la NES2, il doit être établi un système de suivi, contenant des indicateurs. Ces indicateurs varient mais peuvent, sans être limitatif, se rapporter aux grandeurs suivantes :
 - a) Nombre de postes à pourvoir dans le cadre du Projet
 - b) Nombre de candidatures féminines retenues pour chaque poste à pourvoir
 - c) Nombre d'emplois temporaires créés (au total et par type de sous-projet), désagregés par sexe
 - d) Nombre de travailleurs locaux dont les femmes
 - e) Nombre de travailleurs contractuels, dont les femmes
 - f) Nombre de travailleurs de courte durée
 - g) Ratio (Nombre de travailleurs / Nombre de contrats)
 - h) Nombre de travailleurs communautaires, dont les femmes et les groupes vulnérables
 - i) Nombre de travailleurs recrutés présentant des handicaps
 - j) Nombre d'employés et de travailleurs « jeunes » (de 18 à 25 ans)

- k) Nombre de plaintes collectées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets et qui sont résolues
 - l) Pourcentage de plaintes traitées liées à l'emploi et au travail sur les sous-projets
 - m) Nombre de plaintes issues des travailleurs des fournisseurs d'intrants et des prestataires externes résolus
 - n) Nombre de cas d'EAS/HS liés à l'emploi et au travail sur les sous-projets
 - o) Nombre de formations dispensées aux travailleurs contractuels (en fonction des thématiques dispensées)
 - p) Nombre d'incidents/accidents liés au travail survenu dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet (accidents de travail, maladies professionnelles, accidents ayant entraîné l'interruption de l'activité du sous-projet, accidents fatals, etc.)
 - q) Nombre d'accidents mortels survenus dans le cadre de la mise en œuvre du sous-projet
 - r) Nombre d'évaluation du danger et du risque dans le milieu de travail (y compris ceux des prestataires)
- 4) Quand c'est possible, ces indicateurs seront désagrégés selon le genre.
 - 5) Enfin, le PGMO fera l'objet d'un suivi-évaluation : au moins à mi-parcours et à la fin de la mise en œuvre. Cette démarche permet de suivre la réalisation et, à terme, d'en mesurer les résultats de l'application du PGMO. A cet égard l'UGP est garant de l'exactitude des informations fournies pour l'application du PGMO.
 - 6) Les contenus du PGMO peuvent être révisés, par exemple suite à des révisions / refontes des textes sur le Travail, ou de l'existence de nouveaux textes régissant l'emploi et le travail ainsi que la santé des travailleurs. Le document révisé sera par la suite soumis pour approbation à la Banque mondiale.
 - 7) Afin de mieux faire connaître le PGMO à toutes les parties prenantes, le document finalisé sera publié avant la mise en œuvre effective du Projet, au même titre que tous les documents-cadres de sauvegarde environnementale et sociale.

ANNEXES

ANNEXE 1. ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIONS NATIONALES ET DES EXIGENCES DE LA NES2

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
Champ d'application					
Types de travailleurs	3, 8	<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs directs • Travailleurs contractuels. • Travailleurs communautaires. • Travailleurs des fournisseurs primaires. • Agents de l'Etat 	<p>N/L (Non légiféré par les textes nationaux)</p> <p>Loi n°04-006/AU du 10 novembre 2004 portant Statut Général des fonctionnaires</p> <p>Articles 2</p>	<p>Ces catégorisations n'ont pas été prévues par les textes nationaux de l'UdC</p> <p>Les fonctionnaires auxquels s'appliquent le présent statut sont les personnes qui, nommés dans un emploi public permanent ont été titularisés dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'Administration Publique.</p> <p>Il s'applique aux fonctionnaires stagiaires dans les conditions définies au titre IV de la loi.</p>	<p>La NES ne fait pas de distinction entre « travailleur » soumis au Code du travail et travailleur « consultant » non soumis au Code du travail. Ainsi, même si le droit de travail de l'UdC ne protège pas le Consultant, dans le cadre du Projet, le Consultant est protégé par la NES2.</p>
A. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL					
Procédures de gestion de la main-d'œuvre	9	<p>Obligations pour l'Emprunteur d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au Projet.</p> <p>Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du Projet seront gérés, conformément aux exigences de la NES2 et des lois nationales en vigueur. Les procédures expliqueront la mesure dans laquelle la NES2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs employés directement, et la manière dont l'Emprunteur exigera que des parties tierces gèrent leurs</p>	<p>Loi n°12-012/AU du 28 Juin 2012 abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi N°84-108/PR portant Code du Travail.</p> <p>Chapitre IV : De la Convention et des Accords collectifs de travail</p>	<p>Article 80.- La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, groupements professionnels ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.</p> <p>La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Cependant, elle ne peut pas déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlement.</p> <p>Les conventions collectives déterminent leur champ d'application territoriale ou professionnelle.</p>	<p>Chaque travailleur aura contrat quel que soit son statut.</p> <p>Toutefois, dans une certaine mesure, la convention collective pourra faire office de procédures de gestion des ressources humaines, en ce qui concerne les points respectivement contenus dans ces documents.</p>

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		employés, conformément aux paragraphes 31-33.			
Conditions de travail et d'emploi					
Informations et documents sur les conditions de l'emploi	10	Communication aux travailleurs des informations et documents clairs et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi. Communication faite au début de la relation de travail, et en cas de changement important des conditions d'emploi.	Loi n°12-012/AU Article 167 Article 207	<ul style="list-style-type: none"> • L'Inspection du Travail et des lois sociales est dans chacune des îles de l'archipel chargée, entre autres, de fournir des informations, des recommandations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens d'observer les dispositions légale ; • Contrat de travail au moment de l'embauche. • Affichage du Règlement intérieur (Convention collective) • Tout employeur occupant habituellement plus de quinze travailleurs doit produire annuellement et soumettre ou délégué du personnel un bilan social récapitulant les principales données chiffrées de la situation de l'établissement dans le domaine social. 	<p>La NES2 exige plus qu'un affichage des informations et des documents. La communication indiquée par les exigences est plus explicite et personnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La NES2 sera appliqué avec les dispositions nationales
Rémunérations Salaires –	11 a)	Rémunération sur une base régulière.	Loi n°12-012/AU Titre I : Dispositions générales Art. 1 Art. 104	<ul style="list-style-type: none"> • Est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, toute personne qui s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. • Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ce que leur reconnaît la présente loi. • Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. 	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		Retenues effectuées uniquement conformément aux lois et procédures auxquelles sont informés les travailleurs.	Loi n°12-012/AU Art. 119	<ul style="list-style-type: none"> • Retenues reconnues par la loi • Pour le calcul de la retenue, tenir compte non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur 	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Congés	11 b)	<p>Les travailleurs du Projet devront bénéficier de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • périodes hebdomadaires de repos appropriées ; • congés annuels ; • congés de maladie ; • congé de maternité et • congé pour raison familiale, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion du personnel. 	Loi n°12-012/AU Art. 66 ; 92 ; 124 et suite	<p>Les textes ne spécifient pas clairement les avantages des consultants. Toutefois, tout travailleur bénéficie de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • repos hebdomadaire obligatoire ; • jours fériés chômés et payés ; • congés payés annuels ; • permissions exceptionnelles pour événements de famille ; • absences régulières pour maladie • congé pour accident du travail ou maladies professionnelles ; • congé de maternité ; • droit de veuvage pour les femmes qui perdent leurs maris. <p>Tout travailleur de nuit a droit à un repos minimum de douze heures.</p>	<p>Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.</p> <p>La législation nationale va plus loin que les exigences de la NES2 (droit de veuvage, autres)</p>
Licenciement – Fin de la relation de travail	12	Lorsque prévus, avis en temps opportun du licenciement et informations sur les indemnités de départ.	Loi n°12-012/AU Art. 45 et suite	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le licenciement d'un travailleur est envisagé pour des motifs liés à sa conduite ou à ses prestations, ce licenciement ne peut intervenir avant que le travailleur intéressé n'ait été entendu par l'employeur et qu'il n'ait eu la possibilité de se défendre contre les allégations formulées. <p>Lors d'une telle audition, le travailleur a le droit de se faire assister par un autre travailleur ou par un représentant syndical.</p> <p>L'inobservation des dispositions du présent article</p>	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
				<p>par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le licenciement motivé par une faute lourde intervient après le délai prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de respecter le préavis tel que prévu à l'article 48 alinéa 3 et de verser l'indemnité de licenciement éventuellement prévu par le contrat ou par un texte réglementaire. • La résiliation d'un contrat à durée indéterminée est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture et au versement d'une indemnité de licenciement. Ce préavis ne doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il commence à courir à compter de la date de la remise de notification. • En l'absence de conventions collectives, les conditions et la durée du préavis ainsi que les taux de l'indemnité de licenciement sont fixés par arrêté du Ministre en charge du Travail, après avis du conseil consultatif du travail et de l'emploi compte tenu notamment de l'ancienneté des travailleurs et des catégories professionnelles. 	
		Tous les salaires acquis, les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite et tout autre avantage, seront versés avant ou dès la fin de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du Projet, ou le cas échéant, au profit des travailleurs du Projet. Les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	Loi n°12-012/AU Art. 46	<ul style="list-style-type: none"> • Si le licenciement motivé par une faute lourde intervient après le délai prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de respecter le préavis tel que prévu à l'article 48 alinéa 3 et de verser l'indemnité de licenciement éventuellement prévu par le contrat ou par un texte réglementaire. 	Les exigences de la NES2 est plus avantageux pour les travailleurs et seront appliquées.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
Non-discrimination et égalité des chances					
Application des principes de non-discrimination, d'égalité des chances dans la relation de travail	13 a)	<p>Les décisions de recrutement ou de traitement des employés du Projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir.</p> <p>L'Emprunteur fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement, et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail</p>	<p>Constitution : Art.1 du préambule</p> <p>Loi n°12-012/AU : Art. 2 et suite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le Peuple comorien proclame et garantit l'égalité de tous les citoyens en droits et en devoirs sans distinction de sexe, d'origine, de race, de religion, de croyance ou de conviction idéologique • Il est interdit à tout employeur de prendre en considération la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou l'état de santé réel ou supposé notamment le VIH-SIDA, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la formation, le perfectionnement professionnel, la rémunération du travail, les mesures de discipline et de licenciement et toute autre forme de discrimination. • Est considérée comme discrimination, toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. 	La NES2 et le Code du travail sont concordants en termes de discrimination et d'égalité des chances pour le travail.
Lutte contre le harcèlement	13	<p>Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les mesures visant à prévenir et à lutter contre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le harcèlement, • l'intimidation et/ou • l'exploitation. 	Loi n°12-012/AU : Art. 2.2 et suite	<p>Le harcèlement est largement développé dans la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le harcèlement sexuel ou moral est strictement interdit. • Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne. • Est considéré comme harcèlement sexuel ou moral toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle dont celui 	La NES2 et le Code du travail sont concordants en termes de harcèlement de toutes formes.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
				<p>qui s'en rend coupable affecte la dignité des travailleurs sur le lieu de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. • Toute personne qui estime être victime d'un harcèlement sexuel doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de cette pratique discriminatoire. 	
Mesures non discriminatoires	14	Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la réparation de pratiques discriminatoires ou de sélection pour un poste spécifique, reposant sur les besoins inhérents à ce poste ou sur les objectifs du Projet : ne sont pas réputées constituer des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.	Constitution : Art.3	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le respect des particularités propres à chaque île, l'égalité des citoyens est assurée devant la loi sans distinction d'origine, de race, de religion ou de croyance. 	Le droit de l'UdC est plus tranchant que les exigences de la NES2 se rejoignent : aucune mesure discriminatoire n'est acceptée.
			Loi n°12-012/AU : Art. 2 et suite	<ul style="list-style-type: none"> • Est considérée comme discrimination, toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. • Il est interdit à tout employeur de prendre en considération la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou l'état de santé réel ou supposé notamment le VIH-SIDA, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, les conditions d'emploi, la formation, le perfectionnement professionnel, la rémunération du travail, les mesures de discipline et de licenciement et toute autre forme de discrimination. 	
Mesures de protection des travailleurs vulnérables	15	L'Emprunteur mettra en place des mesures appropriées de protection et d'aide pour répondre aux vulnérabilités des travailleurs du projet, notamment les	N/L	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de dispositions spécifiques sur les travailleurs vulnérables 	Appliquer la NES2

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		catégories vulnérables de travailleurs dont : <ul style="list-style-type: none"> • les femmes, • les personnes handicapées, • les travailleurs migrants et • les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES). Ces mesures peuvent être nécessaires pendant une période spécifique, en fonction de la situation du travailleur du projet et de la nature de leur vulnérabilité.			
Organisation de travailleurs					
Droit de participation des travailleurs dans les organisations de travailleurs de leur choix	16	Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> • à constituer et à adhérer à des organisations de travailleurs de leur choix sans interférence et • à négocier collectivement sans interférence • le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté. En outre, des informations nécessaires à des négociations constructives en temps opportun leur seront fournies.	Constitution Art. 1 ^{er} du préambule Loi n°12-012/AU : Titre II : Des syndicats professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Le Peuple comorien proclame et garantit la liberté d'expression et de réunion, la liberté d'association et la liberté syndicale dans le respect des lois de la République • Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. • Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'action d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. • Il est interdit à tout employeur ou à ses représentants d'exercer une pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. 	Il n'y a pas de discordances entre la NES2 et la Constitution La législation nationale est très développée sur ce point : l'appliquer dans le cadre du Projet.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>Lorsque la législation nationale restreint le champ d'actions des organisations de travailleurs, le projet ne devra pas empêcher les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes alternatifs pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et de l'emploi.</p> <p>L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou à contrôler ces mécanismes alternatifs.</p> <p>L'Emprunteur ne procédera à aucune discrimination ni à aucune représailles contre les travailleurs du projet --- qui participent ou cherchent à participer à ces organisations de travailleurs et à la négociation collective ou à d'autres mécanismes.</p>			
B. PROTECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE					
Travail des enfants et âge minimum					
Age minimum d'emploi	17	<p>Non-emploi ni recrutement d'un enfant qui n'a pas l'âge minimum.</p> <p>Age minimum fixé : 14 ans sauf plus élevé fixé par la loi.</p>	Loi n°12-012/AU : Chapitre III : Du travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Est considéré comme enfant tout être humain âgé de moins de dix-huit ans. • Age minimum légal d'accès à l'emploi : 15 ans. • Des travaux légers d'initiation tels que les travaux domestiques et champêtres peuvent être confiés à l'enfant à condition qu'ils ne soient pas de nature à porter préjudice à son assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral. 	Appliquer indifféremment la législation nationale ou la NES2 car elles équivalent sur ce point
Conditions d'emploi des enfants	18	Un enfant de plus de l'âge minimum peut être employé ou recruté uniquement	Loi n°12-012/AU :	<ul style="list-style-type: none"> • Les enfants de plus de 15 ans peuvent être employés aux travaux légers à condition qu'ils ne soient pas de nature à porter préjudice à son 	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>dans les conditions spécifiques suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • le travail n'est pas interdit • une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux • l'Emprunteur effectue une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2. 	Chapitre III : Du travail des enfants	assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral.	
	19	<p>Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'une manière qui est susceptible d'être dangereuse • d'entraver l'éducation de l'enfant • d'être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. 	Loi n°12-012/AU : Chapitre III : Du travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Sont interdits aux enfants de 15 à 18 ans les travaux qui peuvent porter préjudice à son assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral. 	Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
Travail forcé					
Interdiction de travail forcé et travailleurs victimes de la traite de personnes	20	<p>Interdiction de travail forcé ou service qui est obligatoire ou involontaire : <i>travail extorqué à une personne par la menace, l'application de la force ou d'une pénalité, travail gratuit en remboursement de dettes, servitude pour dettes, arrangements de travail analogues.</i></p> <p>Non recours au travail des victimes de la traite de personnes.</p>	Loi n°12-012/AU : Art.2 ; 131	<ul style="list-style-type: none"> • Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue (travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré) • Sont strictement interdites toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. 	Pas de discordance entre la NES2 et le droit national.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
C. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS					
Mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion des plaintes au profit des travailleurs	21	Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs employés directement et de tous les travailleurs contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Ces travailleurs du projet seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toute mesure de représailles pour l'avoir utilisé. Des mesures seront prises pour rendre le système de gestion des plaintes facilement accessible à ces travailleurs du projet.	Loi n°12-012/AU : Art.172 ; 204	<ul style="list-style-type: none"> • Les inspecteurs et les contrôleurs du travail et des lois sociales doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou infraction aux dispositions légales et réglementaires et s'en tenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte. • Les délégués du personnel ont, entre autres, pour mission <ul style="list-style-type: none"> ○ De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les salaires ; ○ De saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ; 	La NES2 constitue un complément plus favorable aux travailleurs leur permettant de trouver un règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du Projet.
Conception du mécanisme de gestion des plaintes	22	Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionnel à la nature, à l'ampleur du projet et aux risques et aux impacts potentiels du projet. Le mécanisme de gestion des plaintes sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent, qui prévoit un retour d'informations aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent, sans représailles et qui fonctionnera de manière indépendante	N/L	<ul style="list-style-type: none"> • Les textes ne prévoient pas la proportionnalité par rapport à la nature de la plainte. 	Cette exigence de la NES2 quant à la conception du mécanisme de gestion de plaintes constitue un plus apporté au droit des travailleurs par rapport au droit du travail de l'UdC.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut recourir à des systèmes de gestion des plaintes existants, à condition qu'ils aient été bien conçus et mis en œuvre, qu'ils répondent rapidement aux préoccupations, et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants qui pourront être complétés au besoin par des dispositions spécifiques au projet.			
Caractère du mécanisme de gestion des plaintes et autres moyens de recours	23	Ce mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs, qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes mis en place par des conventions collectives.	Loi n°12-012/AU : Art.172 ; 204	<ul style="list-style-type: none"> • Tout différend individuel / collectif de travail entre travailleurs et employés doit toujours être porté devant l'inspection du travail et ensuite devant le tribunal du travail. 	Quel que soit le mécanisme de gestion de plaintes mis en place, la possibilité de recours devant l'inspection du Travail et du juge du Travail reste ouverte. Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.
D. SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL (SST)					
Mesures de SST	24	<p>Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet.</p> <p>Les mesures en matière de SST incluront :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les exigences de la NES2 et prendront en compte, les référentiels techniques ESS généraux et selon le cas, • les référentiels techniques ESS spécifiques au secteur d'activité et les autres BPII. 	Loi n°12-012/AU : Article 173	<ul style="list-style-type: none"> • Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs. 	Les référentiels proposés par la NES2 sont plus explicites que les dispositions du droit de l'UdC. Ce qui est plus favorable aux travailleurs : appliquer la NES2.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
Conception des mesures de SST	25	<p>Les mesures de SST seront conçues et mises en œuvre, conformément à :</p> <p>(a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de constituer une menace pour leur vie</p> <p>(b) la mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des situations ou des substances dangereuses ;</p> <p>(c) la formation des travailleurs du projet et la conservation des dossiers de formation ;</p> <p>(d) la consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents du travail et la rédaction de rapports à leur sujet ;</p> <p>(e) des dispositions en matière de prévention, de préparation et de réponse aux situations d'urgence ; et</p> <p>(f) des solutions pour lutter contre les effets négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les professionnels</p>	<p>Loi n°12-012/AU :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 1bis • Article 152 • Titre VII : Hygiène et Sécurité - Service médical. Chapitre I : Hygiène et Sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Article 1bis.- Les travailleurs et leurs représentants bénéficient du droit de participer à la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer l'organisation du travail, la sécurité et la santé au travail, la qualité de la production et la productivité dans l'unité à laquelle ils appartiennent. • Article 152.- Il est institué auprès du ministre chargé du travail un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. • Article 153.- Tout chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs. Cela couvre les alinéas 1 à 16 • Article 156.- Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les arrêtés prévus à l'article 153, l'employeur est mis en demeure par l'Inspection du travail et des lois sociales d'y remédier dans les normes et conditions prévues à l'article précédent. • Article 157.- L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et la Caisse de prévoyance sociale de tous les accidents du travail ou maladies professionnelles portés à sa connaissance dans les deux jours suivants. 	<p>D'un côté, le Code du travail ne mentionne pas explicitement la documentation des accidents, des maladies et des incidents du travail et la rédaction de rapports y afférents.</p> <p>De l'autre côté, pour beaucoup de points, la législation nationale est plus détaillée que la NES2.</p> <p>Le Code du Travail et la NES2 se complètent donc sur ce point.</p>
Mise en œuvre de SST	26	<p>26. Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du Projet élaboreront et mettront en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des procédures pour créer et maintenir un environnement de 	<p>Loi n°12-012/AU : Art. 153</p>	<p>Tout chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs. Il doit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pourvoir, dans toute la mesure du possible, à 	<p>Il y a correspondance entre la NES2 et le cadre national.</p>

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<p>travail sûr, notamment en assurant que les lieux de travail, les machines, l'équipement et les processus sous leur contrôle sont sûrs et sans risque pour la santé, y compris des mesures appropriées relatives à l'utilisation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.</p> <p>Ces parties collaboreront activement avec, et consulteront les travailleurs du Projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour encourager la compréhension et les méthodes pour la mise en œuvre des exigences en matière de SST, ainsi que • pour fournir des informations aux travailleurs du Projet, la formation sur la sécurité et la santé au travail, et la fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle. 		<p>l'aménagement des bâtiments, installations, matériels et lieux de travail de manière à assurer la protection des travailleurs contre les risques d'accident et d'atteinte à la santé ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendre toutes les précautions nécessaires pour que les machines, outils, matériaux, procédés de travail, substances et agents chimiques, physiques et biologiques manipulés par les travailleurs ne présentent pas de risques pour leur sécurité et leur santé ; • veiller à ce que tout travailleur nouvellement embauché soit informé des risques inhérents à l'entreprise et aux tâches qui lui sont confiées ainsi que des précautions à prendre pour s'en prémunir ; • fournir aux travailleurs des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé ; • prendre, en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités, des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ; • s'assurer que les travailleurs prennent soin de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leur mission au travail. 	
Mécanisme de communication interne, situations de travail dangereuses et droit de retrait	27	<ul style="list-style-type: none"> • Des mécanismes de communication interne seront mis en place afin que les travailleurs du projet : <ul style="list-style-type: none"> • signalent les situations de travail dont ils estiment qu'elles sont dangereuses ou malsaines, et 	N/L	Les textes ne prévoient pas le droit de retrait comme quoi un travailleur peut refuser de travailler dans un milieu dangereux ou d'exécuter un travail dangereux.	Le droit de retrait n'est pas connu par le droit de l'UdC malgré que l'Article 156 du Code du Travail dispose que lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les arrêtés prévus à

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<ul style="list-style-type: none"> • la possibilité pour eux d'exercer leur droit de retrait d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. • Les travailleurs du projet qui exercent leur droit de retrait de telles situations ne seront pas tenus de retourner au travail jusqu'à ce que des mesures correctives nécessaires pour corriger la situation aient été prises. • Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou d'actions négatives pour avoir signalé ces situations ou exercé leur droit de retrait. 			<p>l'article 153, l'employeur est mis en demeure par l'Inspection du travail et des lois sociales d'y remédier dans les normes et conditions prévues à l'article précédent.</p> <p>Cette exigence de la NES2 constitue un apport en faveur de la sécurité du travailleur et sera appliquée.</p>
Cantines – Installations sanitaires – Zones de repos – Services d'hébergement	28	<p>Seront fournis aux travailleurs du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des moyens appropriés aux circonstances de travail, y compris l'accès : <ul style="list-style-type: none"> ○ à des cantines, ○ à des installations sanitaires et ○ à des zones de repos appropriées. • Lorsque des services d'hébergement seront fournis aux travailleurs, des politiques sur la gestion et la qualité de l'hébergement seront élaborées et mises en œuvre : <ul style="list-style-type: none"> ○ pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs du projet, et 	Loi n°12-012/AU : Art. 153	Tout chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs. Il doit, entre autres, assurer la mise en place d'installations sanitaires, de salles d'eau, de vestiaires, la fourniture d'eau potable et toutes autres installations analogues ayant rapport à la sécurité et à la santé des travailleurs.	<p>La NES2 complète le cadre national.</p> <p>Appliquer la NES2 dans le cadre du Projet dans la mesure où les compléments ne sont pas contraires aux dispositions nationales.</p>

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		<ul style="list-style-type: none"> ○ pour fournir l'accès ou la fourniture de services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels. 			
Collaboration des employeurs en matière de SST	29	Lorsque les travailleurs du Projet sont employés ou recrutés par plus d'une partie et travaillent ensemble dans un seul lieu, les parties qui emploient ou recrutent les travailleurs collaboreront dans l'application des exigences en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	N/L	Ce point particulier n'a pas été explicitement prévu par les dispositions nationales	Le cas échéant, appliquer la NES2.
Système d'examen de SST	30	<p>Mise en place d'un système d'examen régulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● de la sécurité au travail, ● de la performance de la santé et de l'environnement de travail qui comprendra : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'identification des dangers et des risques de sécurité pour la santé, ○ la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, ○ la définition des priorités pour prendre des mesures, et l'évaluation des résultats. 	Loi n°12-012/AU : Art. 158	<p>Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs. Ces services médicaux ont, essentiellement, un rôle préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cet effet, ils sont chargés de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● surveiller les conditions de sécurité et d'hygiène sur les lieux du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs ; ● visites médicales périodiques des travailleurs. 	Les exigences de la NES2 ne sont que partiellement couvertes par le cadre national : appliquer la NES2
E. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS					
Vérification des tierces parties employeurs	31	L'Emprunteur déploiera tous les efforts raisonnables pour vérifier que les tierces	N/L	Les textes ne prévoient pas explicitement ces points.	Les exigences y afférentes de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		parties qui recrutent des travailleurs contractuels : <ul style="list-style-type: none"> • sont des entités légalement constituées et fiables, et • appliquent des procédures de gestion du lieu du travail conformes au projet, qui leur permettra de fonctionner en conformité avec les exigences de la NES2, à l'exception des paragraphes 34-42. 			Elles ne sont pas contraires aux textes de l'UdC et seront appliquées.
Procédures de gestion et de suivi de performance des parties tierces	32	L'Emprunteur <ul style="list-style-type: none"> • établira des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces parties tierces en relation avec les exigences de la NES2. En outre, l'Emprunteur devra <ul style="list-style-type: none"> • intégrer les exigences de la NES2 dans l'accord contractuel avec les parties tierces, qui seront accompagnées des solutions appropriées aux non-conformités. 	N/L	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences y afférentes de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes de l'UdC et seront appliquées.
	(32)	Dans le cas de la sous-traitance, l'Emprunteur <ul style="list-style-type: none"> • exigera de ces tierces parties d'inclure des exigences équivalentes et des solutions en matière de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous- traitants. 	N/L	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences y afférentes de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux textes de l'UdC et seront appliquées.
Accès au mécanisme de gestion de plaintes pour les travailleurs des parties tierces	33	Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes.	N/L	Les textes ne prévoient pas ces points.	Les exigences y afférentes de la NES2 sont des dispositions plus favorables pour les travailleurs. Elles ne sont pas contraires aux

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
Procédures de gestion des travailleurs communautaires	35	<p>Lorsque le Projet comprend la fourniture de la main-d'œuvre par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la NES2 d'une manière qui reflète et est proportionnelle :</p> <p>(a) à la nature et la portée du projet ;</p> <p>(b) aux activités spécifiques du projet auxquelles participent les travailleurs communautaires ; et</p> <p>(c) à la nature des risques et des impacts potentiels pour les travailleurs communautaires.</p> <p>Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et les paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués en fonction du travail communautaire et seront appliqués d'une manière qui reflète les alinéas (a) à (c) ci-dessus.</p> <p>La manière dont ces exigences s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion du personnel.</p>	N/L	Les textes nationaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques à la participation communautaire	Les exigences de la NES2 sont favorables aux travailleurs et ne sont pas contraires aux textes de l'UdC : elles seront appliquées dans le cadre du FSRP-KM.
Contenu minima de procédures de gestion du travail des travailleurs communautaires	36	<p>Pendant la préparation des procédures de gestion du travail, l'Emprunteur déterminera clairement les modalités et les conditions de recrutement de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant et le mode de paiement (le cas échéant) et les périodes de travail.</p> <p>Les procédures de gestion du travail préciseront également la façon dont les</p>	N/L	Les textes nationaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques à la participation communautaire	Les exigences de la NES2 sont favorables aux travailleurs et ne sont pas contraires aux textes de l'UdC : elles seront appliquées dans le cadre du FSRP-KM.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		travailleurs communautaires peuvent faire connaître leurs plaintes liées au projet. L'Emprunteur évaluera les risques et les impacts potentiels des activités, qui doivent être effectuées par les travailleurs communautaires, et appliquera au minimum les exigences pertinentes des référentiels techniques ESS généraux et ceux spécifiques au secteur du projet			
Cas d'emploi des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire	37	L'Emprunteur évaluera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé dans le travail communautaire ; en identifiant les risques conformément aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les travailleurs communautaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur prendra des mesures appropriées pour y remédier	N/L	Les textes nationaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques à la participation communautaire	Les exigences de la NES2 sont favorables pour la protection des enfants et ne sont pas contraires aux textes de l'UdC : elles seront appliquées dans le cadre du FSRP-KM.
Système d'examen des procédures de gestion de travailleurs communautaires	38	Le système d'examen établi, conformément au paragraphe 30, tiendra compte <ul style="list-style-type: none"> • de la mise à disposition de main-d'œuvre par les travailleurs communautaires dans le Projet et • devra assurer qu'une formation adéquate, adaptée à leurs besoins 	N/L	Les textes nationaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques à la participation communautaire	Les exigences de la NES2 sont des dispositions favorables pour les travailleurs communautaires. Elles ne sont pas contraires aux textes de l'UdC et seront appliquées.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
		particuliers et aux risques et impacts potentiels du projet, sera dispensée à ces travailleurs.			
G. TRAVAILLEURS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX					
Identification des risques potentiels de travail d'enfants, de travail forcé et des questions de sécurité graves pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	39	Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur devra identifier les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, ainsi que les questions de sécurité graves pouvant survenir en lien avec les fournisseurs primaires	N/L	Les textes nationaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les travailleurs des fournisseurs principaux	Les exigences de la NES2 sont des dispositions favorables pour les travailleurs des fournisseurs primaires. Elles ne sont pas contraires aux textes de l'UdC et seront appliquées.
Mesures et procédures en matière de gestion de ressources humaines des fournisseurs primaires	40	Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs primaires, l'Emprunteur devra exiger du fournisseur primaire qu'il identifie ces risques, conformément aux paragraphes 17 à 20 de la NES2. Les procédures en matière de gestion des ressources humaines décriront les rôles et les responsabilités visant à surveiller les fournisseurs primaires. Lorsque des situations de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiées, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	N/L	Les textes nationaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les travailleurs des fournisseurs principaux	Les exigences de la NES2 sont des dispositions favorables pour les travailleurs des fournisseurs primaires. Elles ne sont pas contraires aux textes de l'UdC et seront appliquées.
• Procédures et mesures d'atténuation des risques de sécurité, et leurs revues, des employés	41 – 42	41. En outre, lorsque les employés des fournisseurs primaires sont exposés à un risque sérieux en matière de sécurité, l'Emprunteur exigera du fournisseur primaire en cause de mettre en place des procédures et des mesures	N/L	Les textes nationaux n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les travailleurs des fournisseurs principaux	Les exigences de la NES2 sont des dispositions favorables pour les travailleurs des fournisseurs primaires. Elles ne sont pas contraires aux textes de l'UdC et seront appliquées.

Sujets	NES 2		Textes nationaux		Analyse des écarts Conclusion d'application pour le Projet FSRP-KM
	Parag	Obligations/ Exigences	Textes de référence	Dispositions	
des fournisseurs primaires • Changement de fournisseurs primaires en cas de défaillance en matière de gestion des risques de sécurité pour leurs travailleurs		d'atténuation pour résoudre ces problèmes de sécurité. Ces procédures et mesures d'atténuation seront revues régulièrement pour en vérifier l'efficacité. 42. La capacité de l'Emprunteur à éliminer entièrement ces risques sera fonction de son niveau de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs primaires. Lorsqu'une solution n'est pas possible, l'Emprunteur devra, pendant une période raisonnable, changer de fournisseur primaire et devra recourir à des fournisseurs qui pourront prouver qu'ils respectent les exigences pertinentes de la NES2.			

Code de conduite de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST – Prévenir les Exploitations et Abus Sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS)

I. ENGAGEMENT GENERAL

- 1 L'entreprise s'engage à veiller à ce que le projet soit mis en œuvre de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, les communautés et les travailleurs. Cela se fera en respectant les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE) et en veillant à ce que les normes appropriées en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et maintenir un environnement dans lequel la Exploitations et Abus Sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS) et la violence contre les enfants n'ont pas leur place et où elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.
- 2 Par conséquent, pour s'assurer que tous les participants au projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes de comportement suivants qui s'appliquent à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs sans exception.

II. PRINCIPES GENERAUX ET SUR L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

- 3 L'entreprise - et donc tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
- 4 L'entreprise s'engage à mettre en œuvre intégralement son «Plan de gestion environnementale et sociale du chantier» (PGES-C).
- 5 L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect quelle que soit leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou un autre statut. Les actes d'EAS/HS sont en violation de cet engagement.
- 6 L'entreprise s'engage à assurer que les interactions avec les membres de la communauté locale sont faites avec respect et sans discrimination.
- 7 Le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs sont interdits chez tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
- 8 L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales).
- 9 L'entreprise protégera et assurera l'utilisation appropriée des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

III. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10 L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
- 11 L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- 12 L'entreprise veillera à :
- i. interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
 - ii. interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.

Pour ce faire des contrôles seront effectués à l'entrée. D'autre part, des contrôles inopinés des locaux de travail seront réalisés. En outre, les personnes en usage ou sous l'effet sont incitées à ne pas se présenter au travail.

- 13 L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le projet.

IV. VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE ET VIOLENCE CONTRE LES ENFANTS

- 14 Les actes d'EAS/HS constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
- 15 Toutes les formes d'EAS/HS sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.
- i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
 - ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
- 16 Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- 17 À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle

activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code.

- 18 Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes d'EAS/HS seront poursuivies le cas échéant.
- 19 Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de EAS/HS par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration EAS/HS du projet.
- 20 Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels d'EAS/HS, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

V. MISE EN ŒUVRE

- 21 L'entreprise s'engage à assurer que tous les gestionnaires signent le «Code de conduite du gestionnaire» du projet, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le «Code de conduite individuel».
- 22 L'entreprise s'engage à assurer à ce que tous les employés signent le «Code de conduite individuel» du projet, confirmant leur accord pour se conformer aux normes HSSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat l'EAS/HS.
- 23 L'entreprise s'engage à afficher les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé.
- 24 L'entreprise veille à ce que les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- 25 L'entreprise s'assure à ce qu'une personne appropriée est désignée comme «point focal» de l'entreprise pour traiter les questions de EAS/HS, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de EAS/HS
- 26 L'entreprise veille à ce qu'un plan d'action efficace en matière de EAS/HS soit élaboré en consultation avec le Spécialiste HSE-EAS/HS de l'entreprise, ce qui comprend au minimum:
 - i. Procédure de déclaration d'EAS/HS pour signaler les problèmes d'EAS/HS par le biais du mécanisme de règlement des litiges du projet ;
 - ii. Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées et,
 - iii. Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs d'EAS/HS

- 27 L'entreprise s'assure à mettre en œuvre efficacement le plan d'action final sur l'EAS/HS convenu, en fournissant des commentaires au Spécialiste HSE-EAS/HS de l'entreprise pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
- 28 L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation initiale avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent bien les engagements de l'entreprise envers les normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite EAS/HS du projet.
- 29 L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux pour renforcer la compréhension des normes HSSE et SST du projet et du Code de conduite EAS/HS.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de l'Entreprise susmentionnée et, au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprends mon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et HSSE du projet, et pour prévenir et répondre à l'EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou l'omission d'agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise: _____

Signature: _____

Nom en majuscules: _____

Titre⁷ : _____

Date: _____

⁷ Gérant de l'entreprise

Code de conduite pour la direction de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST - Prévenir les Exploitations et Abus Sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS)

I. ENGAGEMENT GLOBAL

- 1 Nous les gestionnaires à tous les niveaux de l'Entreprise ont la responsabilité de respecter l'engagement de l'entreprise à mettre en œuvre les normes HSSE et SST, et de prévenir et combattre l'EAS/HS. Cela signifie que nous avons la responsabilité de créer et de maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche l'EAS/HS. Nous devrions soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, tous les gestionnaires (i) doivent respecter le Code de conduite de gestionnaire et signer le Code de conduite individuel, (ii) s'engagent à soutenir et à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur l'EAS/HS ; (iii) doivent maintenir un environnement de travail sûr, ainsi qu'un environnement exempt de EAS/HS sur le lieu de travail et dans la communauté locale. Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limitées à ce qui est défini ci-après dans ce code de conduite de l'entreprise

II. MISE EN ŒUVRE

- 2 Pour assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en tant que gestionnaire de l'entreprise je prends la responsabilité de:
 - i. Afficher clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé...
 - ii. S'assurer que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle ;
 - iii. Expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
 - iv. Assurer que tous les personnels directs signent le «Code de conduite individuel», y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite. ;
 - v. Fournir au gestionnaire de SST, au **Spécialiste HSE-EAS/HS de l'entreprise** et au client les listes du personnel et des copies ayant signées le Code de conduite individuel ;
 - vi. Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
 - vii. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de (a) signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST; et, (b) signaler confidentiellement les incidents de EAS/HS par l'entremise du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

- viii. Encourager le personnel à signaler les problèmes HSSE, EAS/HS... suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
- 3 En conformité avec les lois applicables et au mieux de vos capacités, l'entreprise va empêcher les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels d'être embauchés, réembauchés ou déployés. L'entreprise va utiliser les vérifications d'antécédents et de références criminelles pour tous les employés.
 - 4 Je m'engage à m'assurer que lorsque l'entreprise s'engage dans des partenariats, des sous-traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à:
 - i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, EAS/HS en pièce jointe.
 - ii. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
 - iii. Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre l'EAS/HS, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque l'EAS/HS a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le projet.
 - 5 Je m'engage à m'assurer à fournir un soutien et des ressources au Spécialiste HSE-EAS/HS de l'entreprise pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur l'EAS/HS.
 - 6 Je m'engage à m'assurer à veiller à ce que tout problème de EAS/HS justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
 - 7 Je m'engage à m'assurer à signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de EAS/HS en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
 - 8 Je m'engage à m'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

III. FORMATION

- 9 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes responsables de:
 - i. S'assurer que le plan de gestion de EAS/HS est mis en œuvre, avec une formation appropriée requise pour tout le personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ; et,
 - ii. S'assurer que le personnel a une bonne compréhension de l'EAS/HS et qu'il est formé de manière appropriée pour mettre en œuvre les exigences du plan HSSE.

- 10 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous devrions assister à un cours de formation de gestionnaire d'initiation avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils sont familiers avec leurs rôles et responsabilités dans le maintien des éléments EAS/HS de ces Codes de conduite. Cette formation sera distincte du cours de formation initiale exigé de tous les employés et fournira aux gestionnaires la compréhension et le soutien technique nécessaires pour commencer à élaborer le plan d'action sur l'EAS/HS pour aborder les questions de EAS/HS.
- 11 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes tenus d'assister et d'assister aux cours de formation mensuels facilités par le projet pour tous les employés, et de contribuer aux auto-évaluations, y compris la collecte de sondages de satisfaction pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- 12 En tant que gestionnaires de l'entreprise nous allons nous assurer que le personnel puisse bénéficier de la formation d'initiation obligatoire, avant de commencer les travaux sur le chantier ;
- 13 Pendant les travaux de génie civil, les gestionnaires vont s'assurer que le personnel suit une formation en HSSE et en EAS/HS, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de EAS/HS.

IV. PRISE EN CHARGE DE CAS

- 14 Nous les gestionnaires seront tenus de prendre les mesures appropriées pour traiter les incidents liés à l'HSSE ou à la SST.
- 15 En ce qui concerne l'EAS/HS, nous devrions assurer les actions ci-après:
 - i. Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration EAS/HS et le protocole d'intervention élaborés par le **Spécialiste HSE-EAS/HS de l'entreprise** dans le cadre du plan d'action final sur l'EAS/HS.
 - ii. Une fois adoptés par l'entreprise, nous respecterons les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action EAS/HS pour maintenir la confidentialité de tous les employés qui signalent ou (prétendent) commettent des cas de EAS/HS (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige).
 - iii. Si un responsable développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une forme de EAS/HS par l'un de ses subordonnés directs, ou par un employé travaillant pour un autre contractant sur le même site de travail, il est tenu de signaler le cas au MGP.
 - iv. Une fois qu'une sanction a été décidée, le(s) gestionnaire(s) concerné(s) est (sont) personnellement responsable(s) de l'exécution effective de la mesure, dans un délai maximum de 14 jours à compter de la date de la sanction.
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de ses relations personnelles ou familiales avec le Victime et/ou l'auteur de l'infraction, il doit aviser l'entreprise

concernée et le Spécialiste HSE-EAS/HS de l'entreprise. L'entreprise sera tenue de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêts pour répondre aux plaintes.

vi. Veiller à ce que tout problème d'EAS/HS justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.

16 Nous sommes conscients que les cadres qui échouent à traiter les incidents SSE ou SST ou qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'EAS/HS peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et à prendre par le PDG, le directeur général ou un supérieur hiérarchique équivalent. Ces mesures peuvent inclure:

- i. Rappel à l'ordre par écrit
- ii. Avertissement par écrit
- iii. Blâme par écrit
- iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- v. Mutation disciplinaire
- vi. Licenciement pour faute simple
- vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

17 Nous sommes conscients que le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur le lieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut donner lieu à des poursuites judiciaires par les autorités.

18 *En tant que parmi les gestionnaires de l'entreprise, je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, EAS/HS. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Signature: _____

Nom en majuscule: _____

Titre: _____

Date: _____

Code de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HSSE et SS- Prévenir les Exploitations et Abus Sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS)

I. ENGAGEMENT GLOBAL

1. Je, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du projet et de prévenir la Violence basée sur le genre et la violence contre les enfants.
2. Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités EAS/HS, que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de EAS/HS peuvent être poursuivies si nécessaire.
3. J'accepte qu'en travaillant sur le projet et dans le cadre du projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite

II. ENGAGEMENTS SPECIFIQUES

4. Je dois assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, COVID-19, EAS/HS comme programmé par mon employeur ;
5. Je porterai mon équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
6. J'accepte de prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) ;
7. J'accepte de mettre en œuvre le plan de gestion HSSE ;
8. J'accepte d'adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
9. J'accepte de consentir à la vérification des antécédents de la police ;
10. J'accepte de traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;
11. J'accepte de ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié ;
12. J'accepte de ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou

claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

13. J'accepte de ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;
14. J'accepte de ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
15. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels⁸.
16. Envisager de signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion de plaintes ou à mon supérieur hiérarchique toute EAS/HS suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

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

17. Dans la mesure du possible, je m'assure qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
18. J'accepte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
19. J'accepte de ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile ainsi que tout autres formes et manifestation de maltraitance d'enfant.
20. J'accepte de m'abstenir de punir physiquement les enfants dans le cadre de mes fonctions.
21. J'accepte de m'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge minimum de 18 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé, ou qui les expose à un risque important de blessure.
22. J'accepte de respecter toutes les lois 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.

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

23. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois:
24. Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.

⁸Une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code

25. Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
26. Je dois veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
27. Je dois assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
28. Je dois assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

❖ **Sanctions (voir les détails dans l'annexe 3)**

29. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure:
 - i. Rappel à l'ordre par écrit
 - ii. Avertissement par écrit
 - iii. Blâme par écrit
 - iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
 - v. Mutation disciplinaire
 - vi. Licenciement pour faute simple
 - vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
 - viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

ANNEXE 3. SANCTIONS EN CAS DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE : A COMMUNIQUER A TOUS LES TRAVAILLEURS

	Nullité du contrat	Exception d'inexécution	Exécution aux frais du débiteur	Suspension du contrat	Mise en demeure	Résiliation	Poursuite judiciaire
Ethiques et Valeurs				☑	☑	☑	
Exactitude des informations	☑			☑	☑	☑	☑
Communication externe au nom de l'UGP sans autorisation				☑	☑	☑	☑
Protection des biens appartenant à l'UGP				☑	☑	☑	☑
Confidentialité				☑	☑	☑	☑
Respect des instructions de travail raisonnables		☑	☑	☑	☑	☑	☑
Corruption	☑			☑	☑	☑	☑
Violences et harcèlement sexuels				☑	☑	☑	
Travail des enfants				☑	☑	☑	
Promettre quoi que ce soit à la population.			☑		☑	☑	☑
Tenir des discussions sur des sujets d'ordre politique, religieux, etc., pendant la mise en œuvre des activités.					☑	☑	
Se mêler à des conflits entre habitants.				☑	☑	☑	
Abandonner le travail		☑		☑	☑	☑	☑

	Nullité du contrat	Exception d'inexécution	Exécution aux frais du débiteur	Suspension du contrat	Mise en demeure	Résiliation	Poursuite judiciaire
S'enivrer durant des heures de travail.				☑	☑	☑	☑
Fraude			☑	☑	☑	☑	☑
Vol				☑	☑	☑	☑