



RÉPUBLIQUE GABONAISE
(Union-Travail-Justice)



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DE LA RELANCE

COMMISSION NATIONALE DES TIPPEE

SECRÉTARIAT PERMANENT

**PROJET DE PRÉPARATION ET DE RÉPONSE STRATÉGIQUES
AU COVID-19 (PPRS) DU GABON
(P173297 et P176764)
Accord de prêt N°9124-GA**

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

AOUT 2021

SIGLES ET ABREVIATIONS

AFD	Agence Française de Développement
BM	Banque Mondiale
CDIT	Centres de Dépistage d'Isolément et de Traitement
CNAMGS	Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale
CTA	Centre de Traitement Ambulatoire
CIRMF	Centre International de Recherches Médicales de Franceville
COPIL	Comité de pilotage
DBM	Déchets Biomédicaux
DRH	Directeur des Ressources Humaines
EPI	Equipements de Protection Individuelle
GBM	Groupe de la Banque Mondiale
GdG	Gouvernement du Gabon
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Normes Environnementales et Sociale
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PHSE	Plan Hygiène Sécurité Environnement
PPSPS	Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé
SPRP	Programme Stratégique de Préparation et de Riposte
PRP	Plan de Préparation et de Réponse
UA	Union Africaine
UGP	Unité d'Exécution du Projet
USI	Unités de Soins Intensifs
VBG	Violences basées sur le genre

TABLE DES MATIERES

1.	CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET	4
2.	GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	9
3.	ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE.....	14
4.	BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	22
5.	BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	26
6.	PERSONNEL RESPONSABLE	29
7.	POLITIQUES ET PROCÉDURES.....	32
8.	ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI.....	36
9.	CONDITIONS GÉNÉRALES	38
10.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	39
11.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	44
12.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	45
13.	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	47

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

L'épidémie de la COVID-19 causée par le SARS-CoV-2 (du syndrome respiratoire aigu sévère²) s'est propagée rapidement dans le monde depuis décembre 2019 et continue sa progression hors de la Chine (où le premier cas a été signalé en fin décembre 2019), avec des flambées et des grappes de la maladie, observées en Asie, en Europe, en Australie, en Afrique et en Amérique. A la date du 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré la pandémie mondiale lorsque le coronavirus se propageait rapidement à travers le monde.

Le Gabon a enregistré son 1^{er} cas positif de COVID-19 le 12 mars 2020. Pour faire face à cette pandémie, le Premier Ministre a, par arrêté N°000008/PM en date du 25 février 2020, institué le Comité de Pilotage (COPIL) du Plan de Veille et de Riposte contre l'épidémie à COVID-19 au Gabon.

De même, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures à titre préventif dès l'annonce des premiers cas. Ces mesures comprenaient l'interdiction d'accès au territoire national pour les ressortissants des pays à haut risque et le renforcement du système national de réponse contre une éventuelle épidémie de coronavirus aux frontières.

Dans cette optique, le Gouvernement de la République du Gabon a préparé, avec l'appui de la Banque Mondiale (BM), le Projet de Préparation et d'Intervention Stratégique pour le Gabon COVID-19. Ce projet vise à apporter une réponse rapide et flexible à l'épidémie de COVID-19, en utilisant tous les instruments opérationnels et politiques du GBM et en travaillant en partenariat étroit avec le gouvernement gabonais et d'autres organismes. La réponse proposée par le GBM au COVID-19 comprend un financement d'urgence, des conseils politiques et une assistance technique dans le secteur de la santé. La réponse du COVID-19 du GBM permettra par ailleurs de poursuivre les efforts du Gabon pour prévenir de futures flambées de maladies infectieuses émergentes.

Dans un souci de renforcer les capacités actuelles en vaccin, l'état gabonais a sollicité de la Banque mondiale un financement additionnelle au projet pour un montant de 12 millions de dollars USD.

Objectif du projet

L'Objectif du Projet parent est de prévenir, détecter et assurer une riposte à la menace posée par la COVID-19 au Gabon et de renforcer les procédures nationales d'intervention d'urgence à la santé publique en territoire Gabonais.

L'objectif du financement additionnel est de contribuer à la réduction de la morbidité et de la mortalité liées à la COVID-19.

Les objectifs du projet sont alignés sur la chaîne de résultats du Programme Stratégique de Préparation et de Riposte au (SPRP) COVID-19.

Le Projet sera surveillé au moyen d'indicateurs de résultats que sont :

Pour le financement initial

- Nombre de cas suspects de COVID-19 signalés et ayant fait l'objet d'une enquête sur la base des lignes directrices nationales, ventilés selon le genre ;

- Nombre de cas suspects de COVID-19 testés positifs ;
- Nombre de lits de confinement de cas suspects, des contacts, d'isolement, de prise en charge de cas mineurs et graves ;
- Nombre de cas graves de COVID-19 traités ;
- Nombre des décès parmi les cas confirmés ;
- Nombre de cas traités et guéris.

Pour le financement additionnel

- Pourcentage de la population vaccinée, qui est incluse dans les cibles de population prioritaires définies dans le plan national ;
- Nombre de départements sanitaires dotés d'établissements de santé qui ont adopté des mécanismes MAPI liés à la COVID-19 ;
- Nombre de professionnels de la santé et d'agents communautaires formés à la communication des risques liés à la vaccination par le COVID-19 et à l'engagement communautaire (désagréé par sexe) ;
- Nombre de centres de vaccination ayant mis en œuvre des procédures opérationnelles standard (SOP) ou des directives actualisées pour la collecte et la gestion des déchets médicaux liés au vaccin COVID-19 ;
- Pourcentage de sites ciblés où l'équipement de la chaîne du froid demandé a été installé et est fonctionnel ;
- Diffusion du message de communication sur la vaccination contre la COVID-19 par les stations de radio/tv (Nombre) en français et en langues locales ;
- Distribution de matériels de communication éducatifs intégrant la dimension de genre sur les vaccins COVID-19.

Composantes et principales activités du projet

Les activités du **projet parent** sont réparties dans trois composantes essentielles, à savoir :

- Composante 1 : Réponse d'Urgence au COVID -19 ;
- Composante 2 : Soutenir la prévention et la préparation aux niveaux national et infranational ;
- Composante 3 : Mise en œuvre et suivi du projet.

La composante 1 : Réponse d'Urgence au COVID- 19

Cette composante fournira un appui immédiat au Gabon afin de limiter la transmission locale grâce à des stratégies de confinement conformes au plan de préparation et de réponse (PRP) COVID19 du Gabon. Elle soutiendra la garantie de la sécurité du personnel chargé de la détection des cas et de la recherche des cas contacts ainsi que des personnels de santé et du personnel de laboratoire, conformément aux besoins exprimés par le Comité de pilotage de la riposte COVID19 du Gabon et conformément aux directives de l'OMS dans le Plan de réponse stratégique. Cette composante permettrait aux pays d'assurer la sécurité de la mobilisation de la capacité d'intervention d'urgence en veillant à ce que les travailleurs de la santé de première ligne soient bien équipés. Le financement de cette composante sera complémentaire à l'investissement de l'AFD (Agence Française de Développement) qui se concentrera sur la mise en place des Unités de Soins Intensifs (USI) et la formation du personnel de santé.

Sous composante 1.1. Détection de cas, confirmation, recherche de cas contacts, enregistrement, rapport.

Le projet veillera à ce que le personnel travaillant sur la surveillance de la maladie, le suivi des cas et les laboratoires de santé publique soient équipés des Equipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires. Les agents mis en place dans le cadre du COPIL CORONAVIRUS et ceux concernés par la mise en œuvre du projet devront également recevoir les EPI adaptés. Les kits d'EPI seront achetés conformément aux besoins exprimés dans le PRP du Gabon pour garantir que les premiers intervenants, les professionnels de la santé, le personnel de laboratoire et les autres personnels sont protégés de manière adéquate.

Sous-composante 1.2. Renforcement du système de santé.

Une assistance sera fournie pour assurer des soins médicaux de transfert COVID19 sûrs et optimaux, en assurant la protection des travailleurs de première ligne grâce à la fourniture d'équipements de protection et de matériel d'hygiène appropriés. La mise en place d'équipes et d'ambulances dédiées et équipées pour transporter les cas suspects et confirmés est un élément clé pour garantir que les patients COVID19 reçoivent les soins cliniques dont ils ont besoin et sont isolés dans des installations dédiées, ce qui réduit le risque de propagation du COVID19. Cette composante appuiera la réponse COVID19 du Gabon en finançant l'achat d'ambulances médicales avec l'équipement nécessaire pour fournir des soins en toute sécurité aux patients COVID19 conformément au PRV COVID19 du Gabon.

En outre, elle aidera le Ministère de la Santé à renforcer les capacités du personnel de santé par la promotion de formations et de cours sur des thèmes tels que les aspects cliniques de la prise en charge clinique des cas de COVID-19 (cas graves et critiques), les normes et techniques de prévention et lutte contre les infections, et les diagnostics de laboratoire, y compris le prélèvement et le conditionnement d'échantillons. Enfin, en fonction de l'évolution de l'épidémie de COVID-19 au Gabon, **le projet pourrait soutenir la mise à niveau et l'équipement des formations sanitaires de manière à accroître la capacité en soins intensifs à l'aide d'équipements et de fournitures médicales.**

La composante 2 : Soutenir la prévention et la préparation aux niveaux national et infranational

Le pays doit préparer la capacité des laboratoires à gérer les tests à grande échelle du COVID-19 - soit au niveau national, soit par le biais d'accords avec des laboratoires de référence internationaux. La capacité de test COVID-19 existe au Gabon, mais doit être élargie comme le souligne le PRV COVID19 du Gabon. Cette composante 2 financera l'équipement de laboratoire nécessaire à la mise en place de 5 installations de diagnostic COVID19 au Gabon. En outre, la composante permettra de se procurer des tests de diagnostic COVID19, des réactifs et d'autres produits connexes pour assurer une confirmation adéquate des cas de laboratoire pour COVID19 dans tout le pays. Étant donné que l'AFD ne financera pas le pilier laboratoire du PRP, il est crucial que la Banque mondiale renforce la capacité des laboratoires dans le pays.

La composante 3 : Mise en œuvre et suivi du projet

Cette composante appuiera les ressources administratives et humaines nécessaires pour mettre en œuvre le projet, suivre et évaluer les progrès. Il financera les coûts du personnel et des consultants associés à la gestion de projet, à l'approvisionnement, à la gestion financière, aux sauvegardes environnementales et sociales, à la communication, au suivi - évaluation, aux rapports et à l'engagement des parties prenantes, les frais d'exploitation et d'administration, l'assistance technique pour renforcer l'intervention d'urgence du projet (par exemple, développement de protocoles de dépistage, de traitement, de référence et de sortie); et le renforcement des capacités à plus long terme pour la préparation de la réponse à la pandémie. Les équipes techniques actuelles de l'agence fiduciaire seront mises à contribution pour ce projet et pourront être complétées par des assistances

Dans le cadre de l'identification du projet parent une quatrième composante « intervention d'urgence en cas d'urgence (CERC) » avait été identifiée. Cette composante devait être déclenchée en cas de crise ou d'urgence éligible afin de contribuer à apporter une réponse immédiate et efficace à ladite crise ou urgence.

Le Gouvernement a obtenu de la Banque mondiale un accord de principe d'un financement additionnel. L'objectif de ce financement additionnel est de compléter et d'élargir l'objectif de développement du projet parent. Il vise en effet, à d'aider le gouvernement du Gabon (GG) à acheter et à déployer les vaccins contre la COVID-19 qui répondent aux critères d'approbation des vaccins (CRDV) de la Banque et à renforcer les systèmes de santé pertinents nécessaires à un déploiement réussi et à la préparation de l'avenir.

La mise en place du financement additionnel vient élargir la portée des activités du projet parent et l'ajustement de sa conception globale « étant donné que les activités proposées à financer dans le cadre de la FA sont alignées sur l'AOP initiale, Ce qui veut dire que les sept 7 activités ci-dessus vont être réparties dans les différentes composantes du projet parent.

Aussi de façon résumée les activités du projet parent et celles du financement additionnel se déclinent ainsi qu'il suit :

Tableau 1 : Liste des activités du financement additionnel

Réf. No.	Activités retenues	Hypothèse
1.	Achat de vaccins (869 200 doses)	2/pers
2.	Chaîne de froid	Kit chaîne de froid (114 congélateur, frigo, sondes, régulateurs...)
3.	Outils de collecte de données (1 000 000)	Imprimés spéciaux, fiche de consentement, dossier du vaccin, registre, etc.
4.	Pharmaco vigilance (voir le chronogramme de vaccination) (1 000)	200 000/pers
5.	Communication	Spot, support de com, émissions, NTIC, vieille com, plan media, call center, etc.
6.	Suivi-évaluation	Coordination, supervision, mission intérieure du pays, recyclage, assistance technique, internet et carburant, etc.
7.	Gestion des déchets	Ramassage et destruction des déchets de la vaccination.

Tableau 2 : les activités du projet PPRS par composantes

N°.	Composantes	Activités
1	Réponse d'urgence au COVID-19	Acquisition d'Equipements de Protection Individuelle (EPI) pour les équipes de surveillance, les équipes d'intervention rapide, le personnel de laboratoire et les agents de Santé : • Masques médicaux ; • Masques N95/FFP2 (respirateurs) ; • Gants (examen, chirurgie et décontamination) ; • Protection des yeux (lunettes et écrans faciaux) ; • Blouses médicales Acquisition Ambulances médicalisées avec l'équipement nécessaire pour transférer en toute sécurité les patients du COVID19.

		• Achat des vaccins ; • Chaîne de froid (réfrigérateurs, glacière, etc.) • Kit consommables (PEV, matériel de nettoyage, etc.) • Outils de collecte de données
		Formation du personnel de santé sur la prise en charge clinique du COVID-19, la PLI et le diagnostic de laboratoire. Supervision des activités sur le terrain (coûts opérationnels) • Pharmaco vigilance (selon le chronogramme de vaccination) • Communication sociale (matériel de campagne et diffusion) • Suivi-évaluation • Gestion des déchets
2	Appui à la prévention et à la préparation au niveau national et infranational	Etablir et équiper deux nouveaux centres de diagnostic de laboratoire pour le diagnostic du COVID-19 au Gabon. Acquérir des kits de diagnostic pour le dépistage en laboratoire du COVID-19 dans les laboratoires désignés (kit d'extraction d'ARN, amplification, amorces et écouvillons spécifiques au SARS-CoV-2).
3	Mise en œuvre et Suivi du Projet	Ressources administratives et humaines nécessaires pour mettre en œuvre le projet et suivre et évaluer l'avancement. Kit informatique (ordinateurs, onduleurs, câbles, etc.)

Tableau 3 : Coût des activités du projet PPRS par composante

Composantes	Parent + FA	Financement additionnel
C1. Réponse d'urgence COVID-19	15.3	11.0
1. Détection des cas, confirmation, traçabilité des contacts, documentation, rapports.		
2. Renforcement du système de santé.		
3. Acquisition, planification et distribution du vaccin COVID-19.		
4. Engagement communautaire et communication des risques pour générer la demande.		
C2. Soutien à la prévention et à la préparation	4.2	0.0
C3. Gestion de la mise en œuvre et S&E	1.5	1.0
Total	21.0	12.0

Présentation des normes environnementales et sociales de la Banque mondiale applicables au projet

Selon le Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale en vigueur depuis octobre 2018, le projet PPRS est classé comme projet à risque substantiel. Six (06) des dix Normes Environnementales et Sociales (NES) contenues dans ce cadre trouvent quelques-unes de leurs exigences pertinentes dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet le financement additionnel. Il s'agit des normes suivantes : (i) la NES 1, « Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux », (ii) la NES 2, « Emploi et conditions de travail », (iii) la NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution », (iv) la NES 4, « Santé et sécurité des populations », (v) la NES 7, « peuples autochtones/communautés locales traditionnelles », (vi) la NES 10, « Mobilisation des parties prenantes et information ».

Pour le présent PGMO, la norme la plus pertinente est la NES2. Cette norme reconnaît en effet, l'importance de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus en vue de réduire la pauvreté et promouvoir une croissance économique solidaire. Les Emprunteurs peuvent promouvoir de bonnes relations entre travailleurs et employeurs et améliorer les retombées d'un projet sur le développement en traitant les travailleurs du projet de façon équitable et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

Le champ d'application de la norme NES2

Elle permet de planifier, de gérer les besoins en main d'œuvre et de déterminer les risques potentiels associés au projet. Dans cette optique la PGMO constitue un instrument de promotion de bonnes relations entre travailleurs et employeurs.

Cet instrument est conçu au tout début de la préparation du projet. Durant toute la phase de réalisation du projet, il est réexaminé et mis à jour de manière continue au fur et à mesure de la réalisation de celui-ci. Il vise en outre l'amélioration du traitement des travailleurs de façon équitable en leur offrant des conditions de travail saines et sécurisées.

Les objectifs de la norme NES2

Plus spécifiquement, les objectifs de la norme NES2 (Conditions de travail et d'emploi) sont les suivants :

- 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 ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette norme NES2 et la législation du travail) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- Prévenir le recours à toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ; - Défendre les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet de façon conforme à la législation nationale ;
- Donner aux travailleurs du projet des moyens commodes de faire part de leurs préoccupations sur leur lieu de travail.

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

Effectifs de travailleurs du projet

Le nombre total de personnes devant être employées est estimé à environ 340 sur toute la durée du projet. Les différents types de travailleurs sont les suivants:

- Travailleurs directs, environ 115 dont 17 au niveau de l'UGP, 20 Consultants et 78 au niveau de l'administration publique (Cellule technique du Ministère de la Santé, Cellule FINEX COPIL COVID 19, PNV COVID 19) ;
- Travailleurs contractuels environ 174 dont 20 employés au niveau des prestataires de gestion des déchets et 130 employés recrutés par les fournisseurs et autres cabinets ;
- Travailleurs communautaires environ 50 personnels.

Caractéristiques des travailleurs du projet

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie covid-19 plusieurs agents du ministère de la santé et des services de santé militaires sont mobilisés suivant le programme mise en place et les priorités liées à la pandémie COVID. Ce point ne traite pas de ce personnel il fait référence aux travailleurs qui seront employés au delà des personnels déjà en place, pour la mise en œuvre du projet PPRS.

Le recrutement concerne toute personne de nationalité Gabonaise ou étrangère, de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans. Les travailleurs seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et l'appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

Il s'agit des :

- Agents contractuels directement recrutés par l'UGP du projet ou les entités opérationnelles d'exécution du projet assujettis au Code du Travail du Gabon ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (fournisseurs et prestataires).
- Les travailleurs migrants étrangers seront soumis aux exigences de la législation nationale en matière du travail des étrangers telles que prévues par les dispositions des articles 104, 105 et 106 du Code du Travail.

Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Le personnel de l'UGP sera recruté depuis le démarrage du projet jusqu'à sa clôture. Au cours de la mise en œuvre du projet, à la lumière des besoins, l'UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt ou d'appel d'offre au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés.

Le tableau ci-dessous indique prévisionnellement les délais et l'ordre de couverture des besoins de main-d'œuvre en termes d'effectifs, de lieux d'affectation, de types d'emplois et de compétences requises.

Tableau 1 : Prévision des délais et des besoins de main-d'œuvre pour la mise en œuvre du projet

Type des travailleurs	Nombre	Lieux d'affectation	Types d'emplois	Compétences requises
Travailleurs Directs				
Effectif	1	Libreville	Point Focal Technique du Projet au ministère de la Santé	• Compétence dans le conseil sur les problématiques de formation et d'orientation stratégique de la mise en œuvre du projet et d'interface : faciliter l'accès aux informations et données ministérielles • Conduire et faciliter le processus d'approbation de la version finale des documents • Identifier et fournir l'aide techniques selon les besoins
Effectif	1	Libreville	Point focal pour le programme de	• Professeur ou docteur en médecine avec des

			vaccination contre la COVID-19.	compétence dans la mise en œuvre des programmes de vaccination élargie
Effectif au niveau du Ministère de la santé	1	Libreville	Spécialiste en suivi évaluation au niveau du Ministère de la Santé	• Connaissances en Suivi – évaluation et management de la qualité
Effectif au niveau du Ministère de la santé	1	Libreville	Spécialiste en Communication et Genre au niveau du Ministère de la santé	• Compétences en techniques de communication, élaboration des plans de communication et relations publiques. Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale.
Effectif	1	Libreville	Responsable Administratif et Financier	• Spécialiste en Administration, gestion des Ressources Humaines et des Finances
Effectif	1	Libreville	Expert en passation des marchés	• Connaissances en procédures de passation des marchés du Gabon et de la Banque Mondiale
Effectif selon les besoins	78	Zone d'intervention du projet	Autres agents publics et service de santé	• Connaissance en santé et administration sanitaires
Personnel du projet	1	Libreville	Spécialiste en audit interne	• Connaissance en audit et contrôle de gestion
Personnel du projet	1	Libreville	Spécialiste environnemental	• Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts environnementaux négatifs des projets et programmes de développement.
Personnel du projet	1	Libreville	Spécialiste Développement Social	• Connaissance des actions sociales et socio-anthropologue de développement, Connaissances des normes environnementales et sociales de la Banque mondiale Connaissances en procédures visant à éviter, minimiser, atténuer et compenser les impacts sociaux négatifs des projets et programmes de développement. Connaissances en VBG/EAS/HS, compétences en gestion des plaintes.
Personnel du projet	1	Libreville	Comptable	• Maîtrise des procédures comptables et de la tenue de caisse
Personnel du projet	1	Libreville	Logisticien	• Maîtrise des procédures de gestion de la logistique

Personnel du projet	1	Libreville	Assistant (e) de Direction Administratif (ve)	• Compétences en gestion administrative et secrétariat, tenue et planification d'un agenda de travail
Effectif (L'UGP dispose d'une convention avec une société de gardiennage)	1	Libreville	Agent de sécurité	• Compétences dans la surveillance et la sécurité des personnes et des biens • Connaissances en stratégie d'intervention dans les zones d'insécurité.
Tout au long de la mise en œuvre du projet et selon les besoins	20	Zone d'intervention du projet	Consultants	• Personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés
Travailleurs contractuels				
Cabinets	3	Zone d'intervention du projet	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt/appeal d'offres	• Tout au long de la durée du projet et en fonction des besoins
Entreprises	4			
Sous-traitants	7			
Fournisseurs	10			
Employés des prestataires/fournisseurs et sous-traitants				
Employés	150	Zone d'intervention du projet et selon le besoin	Personnes répondant aux besoins identifiés	• Tout au long de la durée du projet et en fonction des besoins
Autres travailleurs				
Travailleurs communautaires	50	Zone d'intervention du projet	Personnes répondant aux besoins identifiés	• Tout au long de la durée du projet et en fonction des besoins

Travailleurs contractuels

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du projet, par des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.

Des échanges avec les principales parties prenantes, il ressort qu'elles n'ont pas encore clairement identifiées et définies leurs fournisseurs/prestataires et sous-traitants. Toutefois, suivant la spécificité des activités de chaque sectoriel, et en fonction de l'objet du projet et des besoins, il pourrait s'agir du personnel de prestataires de nettoyage, ramassage et collecte des déchets, transport et logistique, etc. Ils ont aussi exprimé le besoin de recourir, en fonction des besoins du projet, à une agence ou organisme gouvernemental de placement tel que l'ONE surtout pour trouver une main d'œuvre temporaire ou manutentionnaire.

La procédure de recrutement des fournisseurs/prestataires et sous-traitants pourrait être mise à jour suivant l'évolution du projet.

Le nombre de prestataires est estimé à environ 24 et le nombre d'employés à environ 150. (Voir le point sur les délais de couverture des besoins de main-d'œuvre).

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

Les activités du financement additionnel du projet réponse COVID-19 vont tourner autour du programme national de vaccination. Ces activités impliqueront la participation des différentes catégories des travailleurs comme présentées plus haut et dont certains seront exposés aux risques de contamination du COVID-19.

Ces activités couvriront entre autres : l'acquisition du vaccin à l'international, le transport et le stockage de ces vaccins à l'intérieur du pays, l'administration des vaccins aux populations cibles (programme de vaccination), le ramassage et l'élimination des déchets spéciaux et dangereux (biomédicaux) et des déchets non dangereux, l'acquisition des kits de chaîne de froid (congélo, frigo, sondes, régulateurs...), la pharmacovigilance, la communication etc. Le financement additionnel n'intègre pas les activités de construction ou de remise en état des centres de santé, ou des centres de quarantaine.

Les types des travailleurs comprennent entre autres, le personnel médical et paramédical, les équipes des pharmacies, les experts du ministère en charge de la santé, le personnel recruté au sein de l'Unité de Gestion du Projet, les Consultants individuels, les chauffeurs, les logisticiens, les techniciens de surface, le personnel d'appui, etc. Les cellules techniques du Ministère de la Santé, Cellule FINEX COPIL COVID- 19, devraient assurer la coordination des activités de vaccination. Les agents du Programme National de Vaccination (PNV) COVID-19 quand à eux seront les équipes opérationnelles du projet qui administreront ces vaccins aux populations cibles avec l'appui des travailleurs communautaires. En outre, les prestataires/fournisseurs privés seront contractés par le projet pour ce qui est de la collecte des déchets, la logistique (y compris les agents de liaison et les chauffeurs), l'approvisionnement en matériel de vaccination, les petits restaurateurs, etc. Les agents du ministère mobilisés pour ce projet et tout autre agent de l'Etat resteront soumis à leur contrat en vigueur avec leurs employeur qui est l'Etat. Toutefois, des mesures de santé et de sécurité au travail (dont celles liées au Covid-19) leur seront appliquées, en particulier, (i) la formation HSE relatives aux risques dans la manipulation des échantillons, les risques liés à la manipulation des déchets biomédicaux, (ii) le respect des mesures barrières (port des masques, application des gels hydroalcooliques, la distanciation sociale), (iii) l'organisation des réunions restreintes, (iv) le télétravail etc.

A ce stade du projet, il n'est pas envisagé de faire appel à l'armée ou tout personnel de sécurité pour les opérations de vaccination.

Personnel de santé : Des agents de santé seront mobilisés sur le projet en qualité de travailleurs directs, de travailleurs contractuels (fournisseurs et prestataires ou sous-traitants) ou de fonctionnaires en détachement. Ils seront affectés à une panoplie d'activités, telles que : évaluer, trier et traiter les patients et les travailleurs atteints de COVID-19 ; consigner et enregistrer les renseignements sur les personnes qui reçoivent des vaccins ; administrer les vaccins ; établir des procédures de notification en santé publique de cas suspects et confirmés ; fournir, aux travailleurs concernés notamment, des informations précises sur la lutte anti-infectieuse, la vaccination et sur la santé publique ou étayer ces informations. Compte tenu de l'importance de l'effort de vaccination contre la COVID-19, il est possible que d'autres personnes, en plus du personnel médical régulier, soient associées à l'exécution ou l'accompagnement des programmes de vaccination. Il s'agit, dans ce contexte, des prestataires provenant des ethnies minoritaires ou des populations autochtones, ainsi que d'autres membres de la communauté, particulièrement pour desservir des groupes qui ont un accès limité au système national et formel de santé. Une attention particulière sera accordée aux conditions de leur recrutement, et des

dispositions prises pour les protéger. Ils peuvent être employés sur le projet en qualité de travailleurs directs, de travailleurs contractuels ou de travailleurs communautaires.

Gestionnaires de déchets : Des gestionnaires de déchets, y compris des agents de services d'assainissement, pourraient également être employés dans le cadre du projet, très probablement en qualité de prestataires ou de sous-traitants en appui aux équipes du COPIL et de l'UGP, notamment entant qu'entrepreneurs ou sous-traitants. Les effectifs de cette catégorie de travailleurs sont estimés à environ 20 personnes.

Personnel de soutien et bénévoles : Le personnel de soutien tel que les nettoyeurs, les gardiens, les transporteurs, ceux qui distribuent le vaccin, les personnes impliquées dans la collecte des données ou des bénévoles, peut également être employé dans le cadre du projet en qualité de travailleurs directs, travailleurs contractuels ou travailleurs communautaires.

Travailleurs migrants : Les travailleurs migrants constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre, en particulier là où s'effectuent les travaux d'aménagement du site de réception de l'incinérateur, ce qui soulève des questions, surtout en ce qui concerne les risques potentiels de propagation de la COVID-19 tant sur le chantier que dans la communauté voisine. Ces risques ne se posent pas seulement dans le cas de travailleurs recrutés à l'étranger ou revenant de l'étranger, mais aussi lors que des travailleurs viennent d'autres régions. La *"World Bank's Interim Note : COVID-19 Considerations in Construction/Civil Works Projects (which supplements the COVID-19 Infection and Prevention Control Protocol)"*, particulièrement la section 5 (a) sur l'évaluation des caractéristiques de la main-d'œuvre sera le guide du projet en cas de présence des travailleurs migrants.

3. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

Activités du projet

Le projet PPRS sera exécuté sur l'ensemble du territoire national Gabonais. Les activités que les travailleurs du projet vont entreprendre sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : les activités du projet PPRS par composantes

Composantes	Parent + FA	Financement additionnel
C1. Réponse d'urgence COVID-19	15.3	11.0
1. Détection des cas, confirmation, traçabilité des contacts, documentation, rapports.		
2. Renforcement du système de santé.		
3. Acquisition, planification et distribution du vaccin COVID-19.		
4. Engagement communautaire et communication des risques pour générer la demande.		
C2. Soutien à la prévention et à la préparation	4.2	0.0
C3. Gestion de la mise en œuvre et S&E	1.5	1.0
Total	21.0	12.0

Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Les principaux risques qui pourraient être associés à la main-d'œuvre du projet sont nombreux comme énoncé dans la législation nationale et le NES 2 qui s'applique au présent PGMO. En effet, en période de la pandémie, toutes les couches sociales de la population sont exposées la contamination au COVID 19. Au regard de la situation, les salariés paraissent les plus exposés.

Le risque professionnel est la probabilité pour un travailleur ou un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour son état de bien-être physique, mental et social. Dans le cadre de la COVID-19, on distingue essentiellement les risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux.

Les risques professionnels peuvent être très nombreux et de toute sorte. Une évaluation insuffisante de ces risques professionnels et leur mauvaise gestion peuvent conduire à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

L'article 196 du Code du Travail fixe les règles générales de base en matière de sécurité et de santé au travail sur les lieux de travail en vue de la protection la plus efficace possible de la santé des travailleurs.

Selon **l'Article 197** du Code du Travail, sont soumis aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail les établissements appartenant à des entreprises agricoles, forestières, industrielles, commerciales ou de manutention, et plus particulièrement les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, les établissements de spectacle, les ateliers de famille ainsi que leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Sont également soumis aux mêmes dispositions les établissements similaires ressortissant aux administrations civiles et militaires (terrestres, maritimes et aériennes), offices publics et ministériels, professions libérales, syndicats, sociétés civiles ou associations, de quelque nature que ce soit. Elles s'appliquent à tous les salariés, aux apprentis, aux stagiaires et aux membres de la famille. L'application des présentes dispositions ne dispense pas les entreprises et établissements cités ci-dessus de l'observation d'autres dispositions concernant la sécurité et la santé au travail, édictées par les textes réglementaires particuliers pris par le ministre chargé du travail, après avis du Comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail.

L'Article 198 du Code du Travail stipule que : L'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise. En vue de fournir et de maintenir un milieu de travail sûr et salubre et dans le cadre tracé par la politique nationale de santé au travail, l'employeur devra, en consultation avec les représentants des travailleurs dans l'entreprise, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement un programme de prévention des risques présents sur les lieux de travail. Lorsque plusieurs employeurs utilisent simultanément des travailleurs sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer pour assurer à l'ensemble de ceux-ci la protection la plus efficace possible. Chaque employeur est responsable des dommages causés par le fait de ses activités.

Dans le cadre de la mise en œuvre des composantes du PPRS, le risque le plus redouté est la contamination des salariés publics comme privés et de leurs proches dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions ou non. Ils sont très nombreux comme suit :

- Les risques de maladies liées à la profession chez le personnel de bureaux de l'UGP et des agences d'exécution ou autres prestataires du projet (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet) ;

- Les risques pour la santé et la sécurité chez le personnel des prestataires en charge des opérations de mise aux normes des différents Centres de Dépistage d'Isolément et de Traitement (CDIT), les CTA, et chez le personnel médical et paramédical, notamment les risques de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies à partir des liquides et matières biologiques (sang, urines, vomis, fèces, gouttelettes respiratoires expulsées par le nez ou par la bouche, etc.), risque d'infections ou de blessures par des équipements souillés, tranchants ou coupants (seringues, bistouris, et autres) ou à partir d'émanation de poussières, de gaz carbonique, augmentant notamment ainsi l'incidence des maladies respiratoires ;
- Les risques typiques liés aux travaux de rénovation et de réhabilitation, comprenant l'exposition aux dangers physiques relativement à l'utilisation des équipements et matériels, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques ;
- Les risques de contamination par la COVID-19, imputables aux activités professionnelles (contamination lors de la manipulation des échantillons, des écouvillons par exemple) et l'exposition à des substances dangereuses tels que les médicaments, les différents réactifs et produits chimiques utilisés par le personnel de santé, les travailleurs communautaires et le personnel de soutien ;
- Les Risques d'exposition au sang lors de la vaccination ;
- Les risques liés à la gestion et manipulation des déchets sanitaires et biomédicaux hautement infectieux et chimiques avec les infections associées aux soins notamment les infections nosocomiales ;
- Les risques de violences basées sur le genre (VBG), les travailleurs affectés au Projet pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables e/ou illicites, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants ;
- Les risques liés au travail des enfants surtout parmi la main d'œuvre des entreprises prestataires de services. Mais, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, les risques principaux seraient les risques dits « courants » et les risques de discrimination ;
- Les risques de discrimination dans l'accès au vaccin, en particulier pour les personnes vulnérables ou alors défavorisées comme les vieillards, les peuples autochtones, les personnes vivant dans les zones reculées.

La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail.

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

La présente section examine à la fois les risques associés aux activités du projet auxquelles sont affectés les travailleurs recrutés ou employés, et les risques liés spécifiquement à la COVID-19. Ces risques sont listés ci-dessous avec leurs mesures d'atténuations.

Tableau 3 : Risques et mesures d'atténuation

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation
Mise en œuvre des activités de vaccination	• Exposition au virus et sa propagation	• Maintenir les gestes barrières ; • Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades ;

Relâchement des mesures barrières en réponse à une mauvaise compréhension du déroulement des activités de vaccination		• Lavez-vous les mains très régulièrement (avec de l'eau et du savon, ou du gel hydroalcoolique) ; • Garder la distanciation, restez toujours à plus d'un mètre les uns des autres ; • Utilisez un mouchoir à usage unique et jetez-le ; • Évitez de vous toucher le visage en particulier le nez et la bouche ; • Portez un masque dans les lieux où cela est obligatoire.
Mauvaise gestion des activités de déploiement des vaccins	• Risque de diminution de l'efficacité des vaccins dû à la mauvaise gestion de la chaîne de froid • Risque de gaspillage résultant d'une mauvaise gestion de la chaîne de froid • Absence de mise en place d'un système performant de suivi et d'évaluation des activités de vaccination	• Maintenir la chaîne de froid ; • Éviter des variations des températures ; • S'équiper des réfrigérateurs et glacières • Mettre à disposition des camions frigorifiques ; • S'assurer de la disponibilité des livrables.
Mauvaise gestion des Déchets Biomédicaux (DBM)	• Risque d'augmentation des déchets biomédicaux (seringues, cotons) • Pollution de l'environnement par l'accumulation des déchets DBM	• Mettre en place, une procédure spécifique pour la gestion des déchets biomédicaux (y compris, les centres de collecte, de conditionnement, de destruction, préciser les conditions d'incinération). • Tri et collecter les déchets ; • Placer les conteneurs de déchets aussi près du sol que possible pour éviter les chutes et les déversements. • Former le personnel et indiquer les précautions à prendre ; • Sécuriser les conteneurs, en particulier ceux qui sont empilés, dans les véhicules à l'aide de sangles ou d'attaches appropriées ; • Former les agents d'entretien aux méthodes efficaces de nettoyage et d'élimination des déchets.
Mauvaise gestion des Déchets Biomédicaux (DBM)	• Atteinte à la santé et la sécurité des populations • Risque d'erreur dans la manipulation des vaccins par le personnel en cas de mélange dans les mêmes équipements des vaccins de PEV et de la COVID 19. • Risque d'altération des vaccins	• Tri et collecter les déchets ; Formation du personnel ; • Sensibilisation des équipes de vaccination ; • Établissement de procédure de travail. • Utilisation des camions frigorifiques ; • Respect des durées des trajets (4h à 8h) ; • Transport du matériel dans les glacières et conservation dans des réfrigérateurs • Utiliser des méthodes de manutention et un bon stockage.
Production des Déchets Biomédicaux	• Risque d'encombrement par les déchets sanitaires à risque en	• Mettre en œuvre le Plan de Prévention et de Contrôle des Infections WASH (PCI) et le Plan

(DBM)	l'absence d'une chaîne opérationnelle cohérente de gestion • Risques de propagation de la COVID-19 à partir des déchets biomédicaux. • Augmentation de l'incidence des infections nosocomiales.	de Gestion des Déchets Biomédicaux (PGDBM) en tenant compte des directives de l'OMS en la matière ; • Démarrer le système de polarisation de la gestion des déchets biomédicaux à risques • Promouvoir le tri des déchets biomédicaux à la production ; • Identifier les sociétés agréées pour la collecte, le transport et l'élimination des déchets biomédicaux à risques ; • Sensibiliser les communautés pour un tri et une élimination des équipements de protection individuelle (masques, gants) dans des poubelles ; • Organiser la collecte des déchets ménagers et assimilés des établissements sanitaires.
Conditions de travail et d'emploi	• Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants	• Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives au condition de travail dans les zones d'exécution des activités du projet; • Appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ; • Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ; • Suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre ; • Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales,
Risques spécifiques au personnel de l'UGP	• Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail, • Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet, • Risques en lien avec le non-respect des prescriptions des plan d'engagement environnemental et social, • Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires, • Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet, • Risques en lien avec la non mise en œuvre des mesures	• Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain, • Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties, • Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs • Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet, • Veiller au respect des termes contractuels, • Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet, • Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet.

	environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet • Risques de harcèlement sexuel	
Discrimination et inégalité des chances	• Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler).	• Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes au niveau des prestataires ; • Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonne conduite ; • Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi ;
Mauvais comportement des travailleurs	• Harcèlement moral, et abus de pouvoirs • Harcèlement sexuel et intimidation • Violence basée sur le genre (VBG) et particulièrement l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel. • Risque de Contamination à la Covid 19 et autres maladies telles que le VIH Sida du fait du non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des liquides biologiques	• Rédiger un code de conduite définissant et interdisant les EAS/HS, illustrant des exemples de comportements interdits (par ex. toute relation sexuelle avec un mineur) ainsi que les sanctions préconisées en cas d'infraction dudit code ; • Assurer des séances de briefing sur le code de conduite à intervalles réguliers ; • Prendre des dispositions pour interdire des travaux nocturnes sur les zones d'exécutions des activités du projet (campagne de communication sociale, campagne de vaccination) ; • Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales, du moment que ces us et coutumes ne portent pas préjudice ; • Intégrer des mesures de sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA, • Intégrer les mesures de sensibilisation sur les risques de EAS/HS; • Veiller à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ; • Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs sur les chantiers ; • Veillez au respect des mesures barrières sur l'ensemble des zones d'activités d'exécution du projet ;

		• Afficher des codes de conduites et des messages clairs interdisant les EAS/HS au niveau de la base vie des chantiers.
Travail des enfants (moins de 18 ans)	• Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale et la NES 2. • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants de moins de 18ans : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social	• Veiller à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des mineurs (et en particulier ceux de moins de 18 ans) y compris des pénalités pour non-conformité • Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités • Mettre en place des équipes chargées de suivre les situations de non-conformité avec les dispositions contractuelles en matière de travail • Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants. • Assurer que le MGP est en mesure de réceptionner et gérer des plaintes émanant d'enfants et jeunes.
Santé et sécurité au travail (SST)	• Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Risque de Contamination dû au non-respect du port d'EPI ; • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de la maladie à coronavirus (COVID 19) • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène	• Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; • Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses, • Réaliser des bilans de santé, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche ; • Respecter les mesures barrières • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. • L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; • Former les travailleurs sur la gestion des risques sur liés aux activités exécutées par les prestataires ; • Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel ; • Veuillez au respect des consignes de sécurité sur la manipulation des vaccins, le transport et le conditionnement des médicaments et des vaccins ainsi que la manipulation et l'élimination des déchets biomédicaux ; • Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez à leur application ; • Mettre en œuvre le plan de gestion des

		déchets ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail.
Afflux de la main d'œuvre	• Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS • Risque de conflits avec les populations hôtes • Risque de non-respect des us et coutumes	• Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux • Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs • Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs dans les zones d'activités du projet • Assurer la mise en œuvre des dispositions des codes de conduites.
Conduite de la campagne de vaccination et de la prise en charge des cas de COVID-19 (Dépistage, isolement, traitement)	• Production incontrôlée sur plusieurs sites de déchets de vaccination (déchets à risque infectieux) • Survenue de MAPI • Exposition du personnel de santé des centres de dépistage, d'isolement et de traitement ainsi que des agents vaccinateurs au virus au virus COVID-19 • Discrimination / Exclusion de certaines cibles de la vaccination et de certains cas de COVID-19 • Stigmatisation des cas de COVID-19 et des populations ayant accepté de se faire vacciner.	• Former et sensibiliser le personnel ; • Mettre en place un système de détection et de prise en charge précoces des MAPI ; • Procéder au respect des mesures barrière pour éviter et minimiser les risques d'infection et de contamination ; • Mettre en œuvre le plan santé et sécurité du personnel des agents vaccinateurs selon les directives de l'OMS ; • Mettre en œuvre le Plan Prévention et Contrôle des Infections WASH ; • Mettre en œuvre le programme élargi de vaccinale ; • Mettre en œuvre les normes et directives de sécurité des injections et de gestion des déchets médicaux conformément aux directives OMS et des Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires : Gestion des déchets du Groupe de la Banque Mondiale ; • S'attacher les services d'opérateurs privés agréés pour la collecte, le transport et l'élimination des déchets biomédicaux à risque et organiser le suivi de leurs activités.
Violences Basées sur le Genre – EAS/HS	• Afflux de la main d'œuvre • Risques de viol • Risque d'exploitation et d'abus sexuel • Risque de harcèlement sexuel • Non existence de code de bonne conduites VBG • Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de VBG/EAS/HS • Manque d'existence de panneaux signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits	• S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS sont signés et bien Compris ; • S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. • S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents dans les zones où vont se tenir les campagnes de communication. • Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite. • Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les

	dans les zones ou vont se tenir les campagnes de communication • Non existence des VBG y compris EAS/HS dans les contrats	employés et les populations riveraines. • Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent dans les zones ou vont se tenir les campagnes de vaccination. • Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site • S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour des zones ou vont se tenir les campagnes de communication du projet sont bien éclairés • Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation b) les politiques et mécanismes de gestion sensible aux VBG y compris l'EAS/HS et c) les services multisectoriels disponibles pour les victimes des VBG soient réalisées • Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces • Intégrer les dispositions des VBG y compris EAS/HS à tous les contrats
--	--	--

Les activités de vaccination sont susceptibles d'exiger la mobilisation d'un grand nombre d'agents de santé, de travailleurs communautaires, de bénévoles et d'agents de santé publique, dont beaucoup interviendront dans des milieux difficiles. Dans ces circonstances, bon nombre des risques identifiés plus haut en ce qui concerne le traitement des patients de COVID-19 peuvent aussi se poser. L'identification de ces risques aidera à définir les mesures d'atténuation visées à la Section 6, comme des systèmes de rendez-vous groupés à des heures déterminées (également pertinents pour la NES 4), des EPI appropriés, la formation à l'application convenable des mesures de lutte anti-infectieuse pour les agents de santé et le suivi de l'application de ces mesures, la décentralisation de la distribution des vaccins pour limiter les rassemblements, le dépistage régulier de la COVID-19 chez les agents de santé et le triage des malades dans les groupes venus se faire vacciner.

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

Cette section décrit les principaux aspects de la législation nationale du travail concernant les conditions et modalités de travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs recensées à la section 1. Le tour d'horizon porte essentiellement sur la législation relative aux rubriques énoncées au paragraphe 11 de la NES 2 (rémunération, retenues sur salaires et avantages sociaux), aux dispositions de la Loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010 en vigueur en République Gabonaise relative à l'emploi et aux conditions du travail ainsi que tous les potentiels problèmes spécifiques liés au travail pour tout travailleur direct ou indirect mobilisé dans le

cadre de l'exécution des activités du Projet. Termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. La loi est explicite sur les aspects suivants : les relations de travail ; les conditions générales de travail, l'hygiène et la sécurité, les différends du travail, les organismes publics et les moyens d'exécution, ainsi que des dispositions finales.

Le décret 1494 /PR/MTEPS du 29 décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail. Ce code vient en appui au code du travail cité ci-dessus. Il rappelle les mesures de préventions collectives en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Le tableau ci-dessous fait la synthèse du cadre juridique national pertinent pour le projet.

Tableau 4 : Synthèse du cadre juridique national pertinent pour le projet

N°	Textes de base	Domaines réglementés
1	Code de l'environnement	• Les éléments de base de la législation contenus dans la Loi n°007/2014 relative à la protection de l'environnement déterminent les principes généraux qui doivent fonder la politique nationale en matière de protection et d'amélioration de l'environnement. Elle tend notamment à : • La préservation et l'utilisation durable des ressources naturelles, la lutte contre les pollutions et les nuisances ; • L'amélioration et la protection du cadre de vie ; • La promotion de nouvelles valeurs et d'activités génératrices de revenus liées à la protection de l'environnement, l'harmonisation du développement avec la sauvegarde du milieu naturel ; • L'évaluation et la gestion des risques et leurs effets environnementaux et sociaux ; • L'acquisition des terres, usages restrictifs et réinstallation.
2	NES 2	Norme 2 : emploi et conditions de travail
3	Loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010	Cette loi fixe : • Les règles d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs ; • Les conditions d'hygiène applicables à la réalisation des projets, aux chantiers qui doivent être tenus dans un état constant de propreté et de sécurité ; • Les conditions de recrutement, de traitement et de séparation de la main d'œuvre locale et étrangère ; • Les conditions de travail et d'accès à l'emploi. • Conformément aux dispositions de cette loi, le projet PPRS COVID-19. Doit prévoir dans sa composante mobilisation de la main d'œuvre, la prise en compte de la sécurité, de la santé et de l'hygiène sur les lieux de travail.
4	Loi n°002/2014 du 1 ^{er} août 2014 portant orientation du développement durable en République Gabonaise	Cette loi fixe les principes fondamentaux du Développement Durable. Les orientations générales, les principes, les objectifs généraux et les moyens d'action des pouvoirs publics, des opérateurs économiques et de la société civile pour assurer un développement durable du Gabon, axé sur le bien-être des générations actuelles et futures.
5	Loi n°2/94 portant protection des biens culturels	Cette loi assure la protection des biens culturels contre la destruction, l'altération, la transformation, les fouilles, l'aliénation, l'exportation et

		l'importation illicite. Elle s'applique aux biens culturels, meubles et immeubles publics ou privés dont la destruction d'intérêt public (article 1 ^{er}).
6	Loi n°06/61 du 10 mai 1961 qui fixe l'ensemble des modalités relatives à l'expropriation pour cause d'utilité publique	L'expropriation ne peut être prononcée qu'autant qu'elle aura été précédée d'une déclaration d'utilité publique, intervenue à la suite d'une enquête et qu'il aura été procédé contradictoirement à la détermination des parcelles à exproprier, ainsi qu'à la recherche des propriétaires, des titulaires de droits réels et des autres intéressés.
7	Loi n°1/2005 du 4 février 2005 portant Statut Général de la Fonction Publique	Cette loi fixe le statut et les dispositions dans lesquelles les agents publics sont utilisés, les droits et devoirs, le contexte et conditions de rémunérations.
8	Loi n°14/2005 du 8 août 2005 portant code déontologie de la Fonction Publique	Cette loi fixe l'ensemble des règles et de conduites éthiques professionnelles au sein des administrations publiques. Ce code vise notamment à : • Fixer les principes et les règles de conduite du service public et des agents publics ; • Rationaliser les prestations rendues aux citoyens et à permettre l'utilisation efficiente des ressources allouées aux services publics ; • Créer les conditions favorables au bon fonctionnement de l'administration et à l'amélioration de la qualité de ses services ; • Restaurer et à renforcer l'image, la crédibilité et la légitimité de la fonction publique.
8	Décret n°741/PR/MTE/MEFBP du 22 septembre 2005 relatif à la mise en application des procédures contre toute violation au travail, à l'emploi, à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la sécurité sociale	Il s'agit précisément des modalités de répression de toute infraction en matière de travail, d'emploi, de sécurité et de santé au travail ainsi que de sécurité sociale, ce décret constituera l'appui légal.
9	Décret n°000031/PR/MTEFP relatif à la lutte contre le travail des mineurs	Il s'agit précisément des modalités mises en place pour réprimer toutes les infractions liées à l'exploitation du travail des enfants.
10	Loi n°10/2016 portant lutte contre le harcèlement en milieu professionnel	La loi porte sur les principes et mécanismes de lutte contre le harcèlement en milieu professionnel. Elle permet de combattre le harcèlement entendu comme tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en milieu professionnel.
11	Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019 portant Code Pénal	Le Code Pénal est un texte qui traite des différentes infractions commises par des personnes et punissables par la loi. Il classe les infractions suivant leur gravité en crimes, délits et contraventions. Il détermine également la nature des crimes et délits et fixe les peines applicables à leurs auteurs. Dans le cadre du projet PPRS COVID-19, les dispositions des articles 400 à 406 seront applicables pour tous les cas constatés d'exploitation et atteintes sexuelles constituant du harcèlement en milieu professionnel.
	Loi 12/95 portant orientation de la politique de la santé en République Gabonaise	Cette loi stipule en son article 22 que « L'action en matière d'Hygiène Publique et d'Assainissement vise l'amélioration de toutes les conditions qui, dans le milieu physique de la vie humaine, influent ou sont susceptibles d'influer défavorablement sur la santé. » elle précise

		en son article 23 que la politique d'hygiène publique et d'assainissement doit promouvoir en particulier les actions prioritaires suivantes : la collecte, le traitement et l'évacuation hygiénique des déchets liquides et solides ; le drainage des eaux pluviales et la lutte contre les inondations ; la lutte anti vectorielle ; le développement des adductions d'eau potable et de l'hydraulique villageoise ; le contrôle des aliments, des pesticides et de la salubrité des établissements classés publics et privé.
	Loi n° 21/2004 du 2 février 2005, relative aux plans d'exposition aux risques du ministère de l'intérieur	Cette loi fixe les conditions relatives aux plans d'exposition aux risques. Il est appuyé par l'Arrêté n° 00979/PM/MISPID portant création, attributions, composition et fonctionnement du Comité Interministériel d'Expert en gestion des Situations d'Urgence
	Loi n°21/2005 d'Orientation de la Politique du Développement et Social (LODES)	La Loi n°21/2005 du portant Loi d'Orientation de la Stratégie de Développement Economique et Social (LODES), trace le cheminement pour atteindre la vision prospective Gabon 2025. Elle constitue aujourd'hui l'instrument de base de la planification, de la programmation du développement et de l'aménagement du territoire. Les nouvelles orientations qui en découlent, se définissent en termes de : Consolidation du cadre macroéconomique ; Diversification de l'économie nationale ; Développement humain, dans tous les sens du terme ; Aménagement du territoire et préservation de l'environnement ; Réforme de l'Etat et intégration régionale. Il ressort de cette loi, le développement des infrastructures et la préservation de l'environnement occupent une place de choix.

Source : Ancrage législatif et réglementaire relatifs au projet PPRS COVID-19.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des :

- Directives et des règlements comme la directive pour la sélection et emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque Mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, et
- Directives EHS du groupe de la Banque Mondiale.

Pour une bonne prise en charge des dispositions législative, le projet doit :

- Prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ;
- Informer le personnel de toute modification intervenant aux contrats en cours de même qu'à la fin du contrat.
- Informer les travailleurs de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

Les textes de loi identifiés pourraient avoir une incidence sur les travailleurs affectés aux activités du projet, y compris toute législation ou réglementation applicable, comme par exemple :

- La loi n°0003/2020 du 11 mai 2020 fixant les mesures de prévention, de lutte et de riposte contre les catastrophes sanitaires ;
- Loi n°001/2020 du 25 avril 2020 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°11/90 du 16 novembre 1990 relative à l'état d'urgence

- Décret n° 00131/PR/du 11 mai 2020 portant promulgation de la loi n°003/2020 fixant les mesures de prévention, de lutte et de riposte contre les catastrophes sanitaires ;
- Décret n° 001312/PR/MS du 11 mai 2020 instituant le port obligatoire du masque dans les lieux publics pour la prévention et la lutte contre le COVID-19;
- Décret n° 00133/PR/MS du 11 mai 2020 instituant un dépistage de masse du COVID-19 en République Gabonaise ;
- Décret n°00108/PR/MS du 10 avril 2020 instituant un dépistage de masse du COVID-19 en République Gabonaise
- Arrêté n° 0020/MS/MI du 20 avril 2020 instituant le port obligatoire du masque dans les lieux publics pendant la durée de l'état d'urgence lié au COVID 19
- Loi n° 21/2004 du 2 février 2005, relative aux plans d'exposition aux risques.

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

Le tableau ci-dessous fait une synthèse des principaux aspects de la législation nationale du travail relative à la santé et à la sécurité au travail, et la manière dont cette législation s'applique aux différentes catégories de travailleurs identifiés dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet.

Législation nationale en matière de santé et de sécurité au travail	Aspects de santé et de sécurité au travail pertinent pour le projet	Catégorie des travailleurs du projet concernés
La Loi n°12/2000 du 1er octobre 2000 portant Code du travail en République gabonaise, qui modifie la loi n°3/94 du 21 novembre 1994	• L'article 198 précise que l'employeur est directement responsable de l'application des mesures de prévention pour la sécurité et la santé au travail destinées à assurer la protection des travailleurs qu'il utilise • L'article 200 précise que l'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs et d'entretenir les locaux, les installations et l'outillage appropriés aux travaux à effectuer, de manière à assurer aux travailleurs une protection adéquate contre les accidents du travail et tout dommage à la santé. L'employeur est également tenu d'assurer aux travailleurs, compte tenu de leurs activités, la fourniture, l'entretien et le renouvellement en temps utile des moyens individuels et collectifs de protection reconnus efficaces. • En matière d'hygiène et de sécurité, l'article 211 détermine que les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs. • Identification des dangers sur le lieu de travail (articles 198 du Code du travail et 7, 8, 9, 124, 238 du Décret n°01494 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail) ; • La mise en place des mesures de la prévention et de protection des accidents de travail (articles 200, 205, 207, 208 du Code du travail et 3, 23, 75, 110, 116, 142, 183, 187, 188,	Equipe du projet au niveau de l'UCP
Décret n°01494/PR/MTMT EPS du 29 décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail		Employés des prestataires et fournisseurs de service engagés par le projet
L'arrêté n°039/MTPS/ IMP du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les		Travailleurs communautaires

lieux de travail.	189, 205, 228, 230 du décret n°01494) ; - Les formations en santé et sécurité au travail (articles 201 du Code du travail et 214, 224, 245 du décret n°01494) ; - L'obligation de rapporter les accidents de travail par l'employeur (articles 202 du Code du travail et 5 du décret n°01494) ; - L'obligation d'élaborer des procédures de travail sécuritaire par l'employeur (articles 221, 222, 223 du Code du travail et 237, 239, 241, 244 du décret n°01494) - Le droit pour un travailleur de signaler des conditions de travail dangereuses sans représailles (articles 205 et 206 du Code du travail) ; - Le syndicat (articles 268 à 313 du code du travail).	
Loi n°1/2005 du 4 février 2005 portant statut général de la fonction publique	- Cette loi prévoit en son article 52 que « dans le cadre de la préservation de la santé, l'Etat, les collectivités locales et les organismes publics personnalisés sont tenus d'assurer les visites médicales périodiques aux agents publics (...)». - En son article 50, cette loi renseigne qu'«en cas d'accident intervenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'agent public a droit à l'application des dispositions relatives à la protection sociale et sanitaire ». - Enfin, il est précisé au niveau de l'article 52 que « dans le cadre de la préservation de la santé, l'Etat, les collectivités locales et les organismes publics personnalisés sont tenus d'assurer les visites médicales périodiques aux agents publics exposés aux risques des maladies liées à l'activité exercée. »	Employés de la cellule technique du ministère en charge de la santé Cellule FINEX COFIL COVID 19, Employés du PNV COVID 19
Loi n°28/2016 du 6 février 2017 portant Code de protection sociale	- instaure chez les travailleurs, un système de protection sociale qui a vocation à couvrir la population contre les risques économiques et sociaux déterminés par les pouvoirs publics, en conformité avec les normes internationales. Il repose sur neuf (9) branches parmi lesquelles : la santé, en termes de soins, la maladie, en termes d'indemnités, l'accident de travail et maladie professionnelle, les charges familiales, etc. - Le régime obligatoire d'assurance maladie et de garantie sociale a été créé par l'ordonnance n°0022/PR/2007 du 21 Août 2007, pour la couverture des risques liés à la maladie et à la maternité, en réponse aux difficultés éprouvées par les populations pour accéder aux soins de santé de qualité. - Le régime des prestations familiales des Gabonais économiquement faibles (GEF) a été créé par l'ordonnance n°0023/PR/2007 du 21 août 2007. Ce sont ces deux régimes qui composent l'offre de prestation sociale de la CNAMGS.	Equipe du projet au niveau de l'UCP
Loi n°6/75 du 26 novembre 1975 portant Code de Sécurité sociale		Employés des prestataires et fournisseurs de service
Décret n°059/PR du 17 juin 1981 fixant les modalités d'application du Code de Sécurité Sociale		
Loi n°010/2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel	Sur la notion de harcèlement l'Article 2 pose des limites en définissant ce qu'est, aux yeux de la loi, un harcèlement. En effet, « tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant en milieu professionnel » constitue un harcèlement. Celui-ci peut revêtir deux formes : il peut être soit moral, soit sexuel. Le champ d'application de cette loi est très large puisqu'il vise aussi bien les actes et attitudes présentant un harcèlement moral ou sexuel, que l'on retrouve	Toutes les catégories des travailleurs

	dans les relations entre les travailleurs ou agents publics et toute personne exerçant un pouvoir ou occupant une position hiérarchique, mais aussi aux relations entre travailleurs ou agents public de même niveau hiérarchique.	
Décret n°0651/PR/MTEPS du 13 avril 2011 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise	Le présent décret, pris en application des dispositions de l'article 177 du Code du Travail, fixe les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise. L'Article 2 stipule qu'aucun mineur de moins de 16 ans ne peut être employé dans une entreprise. Toutefois, des dérogations individuelles peuvent être accordées pour : - la participation du mineur à des spectacles artistiques ; - l'exécution de travaux légers non susceptibles de porter préjudice à la santé, au développement et à l'assiduité scolaire du mineur concerné, ou à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle ; - des activités se déroulant dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur. 'Article 3 stipule quant à lui que l'exercice des activités visées à l'article 2 ci-dessus est soumis à l'accord écrit préalable de celui des parents exerçant l'autorité parentale et, concernant les travaux légers, à l'avis du médecin du travail. Dans tous les cas, la durée hebdomadaire des activités concernées ne doit excéder 15 heures.	Les travailleurs contractuels du projet et les travailleurs communautaires sont les plus visés
La loi organique n°003/2018 du 08 février 2019 portant code de l'enfant en République gabonaise pose les principes fondamentaux de protection de l'enfant.		
Décret n°0651/PR/MTEPS du 13 avril 2011 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise		
Décret n° 001312/PR/MS du 11 mai 2020 instituant le port obligatoire du masque dans les lieux publics pour la prévention et la lutte contre le COVID-19.	Port des masques obligatoire	Toutes les catégories des travailleurs

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

En réalité, en dehors de la nouvelle du décret n° 001312/PR/MS du 11 mai 2020 instituant le port obligatoire du masque dans les lieux publics pour la prévention et la lutte contre le COVID-19, il n'y a pas

de nouvelles lois ou réglementation applicable, ainsi que les ordonnances ou annonces des pouvoirs publics, portant sur les questions de santé et de sécurité liées à la COVID-19.

Il convient néanmoins de souligner l'importance de la prise en compte des bonnes pratiques internationales dans ce secteur, des directives de l'OMS et à d'autres directives potentiellement utiles. On pourrait citer entre autres:

- La Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- La Convention (n° 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
- La Convention (n° 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005
- WHO Emergency Response Framework, 2017
- Le Cadre de valeurs du SAGE de l'OMS pour l'attribution des vaccins anti-COVID-19 et la détermination des groupes à vacciner en priorité (sept. 2020)
- La Feuille de route du SAGE de l'OMS pour l'établissement des priorités concernant l'utilisation des vaccins anti-Covid-19 dans un contexte d'approvisionnement limité (nov. 2020)
- La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)

D'autres textes pourraient être considérés dans le cadre de la réglementation portant sur le code de l'environnement. Il s'agit notamment des décrets suivants :

- Décret n° 541/PR/ MEFEPEPN du 15 juillet 2005 réglementant l'élimination des déchets (chapitre 1er) ;
- Décret n° 542/PR/ MEFEPEPN du 15 juillet 2005 réglementant le déversement de certains produits dans les eaux superficielles, souterraines et marines (chapitre 1er et 2) ;
- Décret n° 543/PR/ MEFEPEPN du 15 juillet 2005 fixant le régime juridique des installations classées ;
- Décret n° 925/PR/ MEFEPEPN du 18 octobre 2005 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale du développement durable.

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Ce chapitre identifie les personnes qui, au sein du **PPRS COVID-19**, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

Responsable de la mobilisation de la main d'œuvre

Le Directeur des Ressources Humaines (DRH) du COPIL, le Directeur des ressources Humaines du Ministère de la Santé, la responsable du programme élargi de vaccination (PEV) le Responsable Administratif et Financier (RAF) et le Chef de Service Gestion des Marchés ainsi que les spécialistes de l'UGP sont chargés du recrutement et de la gestion des travailleurs du PPRS COVID-19.

Ainsi, l'UGP qui conduit le PPRS COVID-19 va conduire le processus de recrutement et d'installation du personnel du projet en lien avec le COPIL à travers sa Direction des Ressources Humaines. Elle aura la charge de :

- Recruter et gérer les sociétés prestataires et les sous-traitants ;
- Suivre tous les autres aspects avec les institutions nationales concernées par le projet ;

- Veiller à ce que les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du PPRS COVID-19, élaborent et mettent en œuvre un Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les EPIs soient disponibles pour tous, les lieux de travail, les machines, les équipements biomédicaux ou non et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs recrutés et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de sécurité et santé au travail, et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions.

Suivi et supervision

Le suivi, la supervision et l'établissement de rapports d'activités y compris les aspects relevant de la gestion des déchets sanitaires et biomédicaux seront réalisés par le Chef de Projet PPRS COVID-19 sous le contrôle des responsables évaluation environnementale et évaluation sociale de l'UGP.

L'UGP en charge de la mise en œuvre du PPRS COVID-19 informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions sociales, santé et sécurité) dans les meilleurs délais. A chaque événement, L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque mondiale dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation de la covid-19

A l'intention des travailleurs du PPRS COVID-19, un plan de sensibilisation sur les épidémies et spécifiquement sur la COVID-19 sera intégré au Plan Hygiène Sécurité Environnement (PHSE) à produire par les employeurs et conducteurs des opérations de test PCR ou de vaccination. Des séances de sensibilisations à travers des réunions de coordination, de campagne de vaccination ou autres, des affichages et des animations porteront sur :

- Les agents infectieux ;
- Les modes de transmission ;
- Les symptômes ;
- Les mesures barrières au COVID 19 ;
- Les pratiques d'hygiène individuelle et collective ainsi que le lavage des mains au savons après les toilettes, périodiquement, après contact avec tierces personnes, manipulation des outils de travail, etc. ;
- La distribution et l'utilisation du gel hydroalcoolique ;
- Les autres mesures actualisées tirées de leçons apprises des modes de contamination ;
- L'évaluation des connaissances, attitudes et pratiques des mesures barrières face à la maladie ;
- Les attitudes en cas de découvertes de suspects, de cas confirmés ou de malades asymptomatiques ;
- La procédure pour déclencher l'alerte « COVID-19 » dans les lieux de travail ;
- La pratique des test PCR ;
- La pratique vaccinale ou opération de vaccination ;
- La manipulation du matériel vaccinal.

Les mesures de prévention technique collectives vont fournir aux travailleurs les informations nécessaires sur la maladie (signes, mode de transmission), les mesures de protection et de prévention préconisées (la propreté, les meilleures pratiques d'hygiène, les affiches, les procédures), mais aussi assurer la désinfection régulière des lieux de travail et enfin sur la procédure de vaccination et à la gestion des déclarations des effets secondaires à l'issue de la vaccination.

Les mesures de prévention technique individuelle vont de la protection collective à la protection individuelle avec le port des EPIs.

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

Le projet réponse COVID-19 étant conçu spécifiquement pour faire face à la propagation de cette pandémie et la prévention à travers le Programme National de Vaccination COVID-19, le spécialiste en sauvegardes environnementales de l'UGP est le point focal principal du projet de la COVID-19. La spécialiste sociale sera intérimaire en cas d'empêchement ou d'absence du principal point focal. Aussi un responsable du Programme National de Vaccination COVID-19 devrait également être formé à assurer cette fonction en cas de besoin. Le point focal COVID-19 désigné aura entre autres fonctions, le suivi, la supervision, la formation des travailleurs (y compris ceux des sous-traitants et des fournisseurs, des prestataires de service, les chauffeurs, les agents de sécurité impliqués, les logisticiens, le personnel médical et paramédical) par rapport aux mesures d'atténuation de la propagation du COVID-19 dans le cadre des activités du projet.

Le spécialiste veillera également que les opérations de vaccination n'occasionnent pas aussi des cas d'infection COVID-19. Il devra également fournir en temps réel des conseils et les directives aux équipes du projet pour gérer des nouveaux enjeux, en particulier, en cas de résurgence de la pandémie dans le pays.

En cas de résurgence de la pandémie à Corona Virus dans le pays pendant les campagnes de vaccination:

- le Point Focal sera chargé de communiquer aux travailleurs du projet, aux populations riveraines, et à toutes les parties prenantes, les mesures engagées pour gérer les risques COVID-19 ;
- le point focal veillera à la mise en place des équipements de prévention (gel hydro alcoolique, borne d'eau avec savon, prise de température...), des affiches de sensibilisation, de l'application des mesures barrières, de la réaction en cas de soupçon ou de cas avéré au COVID-19 sur le projet ;
- En cas de besoin, le point focal préparera une procédure écrite en rapport avec la prévention et la gestion des cas de COVID-19. Cette procédure devra préciser des mesures et les actions prises pour adresser par exemple les cas de COVID-19 et la gestion des déchets contaminés, la désinfection des lieux. La procédure va permettre de gérer toute situation d'urgence;
- le point focal jouera le rôle d'interface et de facilitateur entre le projet et les autorités sanitaires et des urgences;
- le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) devra permettre de gérer des plaintes en lien avec la COVID-19;
- Le point focal veillera à ce que tout travailleur du projet ou autre intervenant présentant des symptômes d'une maladie respiratoire (fièvre + rhume ou toux) et ayant été exposé potentiellement à la COVID-19 soit référé aux services compétents ;
- L'UCP devra identifier l'hôpital le plus proche disposant de matériel de dépistage sur place, orienter les travailleurs vers cet hôpital, et payer pour le test de dépistage si celui-ci n'est pas gratuit.

En cas de retour du COVID-19 dans le pays, le Point focal aura compétence pour (i) annuler les réunions non essentielles, (ii) interdire les attroupements inutiles dans les activités de vaccination, de transport des échantillons, et (iii) limiter au maximum l'importation du personnel provenant des zones impactées par le COVID-19.

En cas de resurgence de la COVID-19 dans le pays, les relations avec la communauté doivent être gérées avec soin, en mettant l'accent sur les mesures mises en œuvre. Si nécessaire, des affiches, brochures, radio, SMS, réunions électroniques pourront être utilisés pour communiquer avec les populations. Les moyens utilisés devraient prendre en compte la capacité des différents membres de la communauté à y accéder, pour s'assurer que la communication parvienne à ces groupes y compris les personnes vulnérables, défavorisées, les peuples autochtones etc.;

Hiérarchiquement, le ministère en charge de la santé coiffe ces opérations de vaccination conduite avec l'appui technique de l'UNICEF et de l'OMS. L'office National de Pharmacie rapporte au Ministère de la Santé tout comme le PNV, porté par ce même ministère. La coordination et le partage des informations entre les fournisseurs et les prestataires de service est assurée par le ministère en charge de la santé. Les médias seront utilisés pour la sensibilisation communautaire à la sécurité vaccinale.

7. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Tout en s'appuyant sur les principaux risques identifiés à la section 3, la présente section précise, en lien avec les exigences de la réglementation du pays, en particulier le code du travail (Loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010), la politique du projet pour ce qui est de l'emploi des mineurs, sur le travail forcé et l'emploi des mineurs. et autres politiques et procédures relatives à la gestion de la main d'œuvre.

Santé et sécurité au travail

Conformément aux dispositions pertinentes du Code du Travail, de la NES 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail), du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du projet et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale, le contractant exécutera toutes les prestations de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs à la santé, sécurité au travail (SST) devront inclure, entre autres :

- L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ;
- La mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- La formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ;
- La documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d'urgence ; et
- Les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

Travail des mineurs

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux d'aménagement du site de réception ou d'installation de l'incinérateur), est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher le recrutement des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles respectant les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour la non-conformité.

L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge, sont fournies dans la Section portant sur la législation relative à la SST.

Fatalité et incidents graves

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

Afflux de main d'œuvre

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le projet obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

Conflits de travail sur les conditions d'emploi

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du projet (plus de détails sur la Section VIII). Le projet dispose également d'un mécanisme de Gestion des plaintes en annexe du présent PGMO pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le projet respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés

L'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), le projet demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels. Afin d'atténuer les risques de'EAS/HS, les mesures d'atténuation suivantes, dont la mise en œuvre sera coordonnée par le spécialiste social, ont été proposées :

- Identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ;
- Concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de EA/SHS aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ;
- Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées aux VBG et plus particulièrement des plaintes liées aux EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux ; et
- Afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet.

Surveillance et rapport

Le contracteur soumettra mensuellement un rapport à l'UGP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UGP suivra de près le contracteur sur les

performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

Les activités de vaccination devront engendrer la mobilisation du personnel de santé, les travailleurs communautaires au sens de la norme 2 du CES de la Banque mondiale, les bénévoles et les agents de santé publique. Comme présenté en détail dans la section 3 du présent document, des risques en matière de traitement des patients de COVID-19 pourront se poser. Par exemple, l'exposition des travailleurs de la santé à des agents pathogènes, la contamination de ces agents lors des opérations de vaccination et partant, le risque élevé de développement de la maladie, les décès, l'imposition des heures supplémentaires, la détresse psychologique, etc.

Les mesures d'atténuation de ces risques en lien avec les opérations de vaccination comprennent entre autres la mise en place d'un système de rendez-vous groupés à des heures déterminées pour la vaccination, la fourniture des EPIs appropriés, la formation à l'application convenable des mesures de lutte anti-infectieuse pour les agents de santé et le suivi de l'application de ces mesures, la décentralisation de la distribution des vaccins pour limiter les rassemblements, le dépistage régulier de la COVID-19 chez les agents de santé et le triage des malades dans les groupes venus se faire vacciner.

En cas de retour massif du COVID-19 dans le pays (par exemple la variante delta) pendant la mise en œuvre des activités du financement additionnel, des procédures spécifiques seront adoptées en matière d'hygiène et de distanciation sociale, et pour déterminer les actions à mener lorsqu'un travailleur tombe malade.

Dans ce cas, les documents d'orientation suivantes serviront de base:

- Sur les droits, rôles et responsabilités du personnel de santé, y compris en matière de santé et sécurité au travail, le projet se basera sur les directives intérimaires de l'OMS sur la COVID-19.
- Pour une utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle, les experts du projet devront se référer aux directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des EPI face à la COVID-19.
- Les directives de l'OMS sur l'organisation du lieu de travail face à la COVID-19 serviront de base d'orientation pour les conseils au lieu de travail ;
- Pour des conseils sur la gestion de l'eau, de l'assainissement et des déchets médicaux en lien avec les virus, notamment celui responsable de la COVID-19, le projet se basera sur les directives intérimaires de l'OMS ;
- Pour les projets exigeant le traitement de déchets médicaux, consulter les directives de l'OMS dans "WHO Safe management of wastes from health-care activities"
- Pour des orientations sur la sécurité vaccinale et l'innocuité des vaccins, l'UGP et le ministère gabonais en charge de la santé et ses partenaires tels que l'OMS, l'UNICEF devront se référer au WHO Immunization Safety guidance
- Pour des orientations sur la conduite de campagnes de vaccination de masse dans le contexte de la COVID-19, il faudra consulter le WHO framework for decision-making

Dans le cadre du projet PPRS, les travaux de construction porteront sur l'aménagement du site d'installation d'un incinérateur. L'entrepreneur devra élaborer des procédures ou plans spécifiques indiquant les précautions adéquates à prendre pour prévenir ou contenir une épidémie de COVID-19, et décrivant clairement ce qui doit être fait lorsqu'un travailleur tombe malade. La section 5 de la World

Bank's Interim Note : COVID-19 Considerations in Construction/Civil Works Projects fournit des informations détaillées sur les questions à prendre en compte, notamment :

- Évaluer les caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris des travailleurs présentant des problèmes de santé sous-jacents ou autrement à risque ;
- Confirmer que les travailleurs sont aptes au travail, notamment en prenant leur température et en refusant l'entrée sur le site aux travailleurs malades ;
- Réfléchir à des moyens de réduire au minimum les entrées/sorties du chantier ou du lieu de travail et limiter les contacts entre les travailleurs et la population locale ou le grand public ;
- Former les travailleurs à l'hygiène et à d'autres mesures préventives, et mettre en œuvre une stratégie de communication de manière à fournir régulièrement des informations sur les questions liées à la COVID-19 et la situation des travailleurs concernés ;
- Réfléchir aux mesures à prendre concernant les travailleurs qui se sont isolés volontairement ou devraient le faire et/ou qui présentent des symptômes ;
- Évaluer les risques de rupture d'approvisionnement en médicaments, eau, carburant, nourriture et EPI, compte tenu de la situation des chaînes d'approvisionnement internationales, nationales et locales ;
- Réduire, stocker et éliminer les déchets médicaux ;
- Apporter des ajustements aux méthodes de travail afin de diminuer le nombre de travailleurs et de mieux appliquer les mesures de distanciation sociale ;
- Renforcer les structures sanitaires sur site en les dotant de moyens plus importants que de coutume, établir des liens avec les établissements de santé locaux et organiser la prise en charge des travailleurs malades ;
- Espacer davantage les logements des travailleurs ou construire un campement dans une zone plus reculée, de sorte qu'elle puisse être convertie facilement en centre de quarantaine et de traitement, si nécessaire ;
- Définir la procédure à suivre si un travailleur tombe malade (conformément aux lignes directrices de l'OMS) ;
- Mettre en œuvre une stratégie de communication avec la population locale, les dignitaires locaux et l'administration locale sur les questions liées à la COVID-19 sur le site du projet.

S'agissant des projets d'appui aux établissements de santé, de stockage ou de transport et de distribution de vaccins, des plans ou procédures pourraient être élaborés pour gérer les questions suivantes lorsque les activités s'y prêtent :

- Approvisionnement suffisant d'EPI pour les soignants, notamment de blouses, tabliers, rideaux ; de masques et respirateurs médicaux (N95 ou FFP2) ; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage, et médicaux) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace. Lorsqu'il est impossible d'acquérir les EPI voulus, le plan devrait prévoir d'autres solutions viables comme des masques en tissu, des gels hydroalcooliques, de l'eau chaude pour le nettoyage et des équipements supplémentaires pour le lavage des mains, jusqu'à ce que les produits demandés soient disponibles ;
- Attribution des vaccins en priorité à différents groupes, sur la base des lignes directrices de l'OMS pour un accès juste et équitable aux vaccins anti-COVID-19 ou de la réglementation nationale applicable (le cas échéant) ;
- Formation des personnels médicaux sur les derniers avis et recommandations de l'OMS sur les caractéristiques particulières de la COVID-19, et les principes d'accès et de distribution juste, équitable et inclusifs des avantages du projet, y compris des vaccins ;

- Formation des personnels médicaux sur les groupes à vacciner en priorité et au calendrier de vaccination de ces groupes, ainsi qu'aux raisons pour lesquelles il est tenu de vacciner uniquement les personnes du groupe prioritaire déterminé au moment donné (par exemple, parce que ce groupe est plus à risque, pour des raisons d'inclusion et d'équité, etc., dans un contexte d'approvisionnement limité en vaccins) ;
- Amélioration de la perception que les communautés ont des programmes de vaccination, particulièrement lorsqu'ils sont menés dans des milieux fragiles, en conflit ou vulnérables comme des camps de déplacés internes ou lorsqu'ils touchent des groupes vulnérables (par exemple des enfants de moins de cinq ans, des femmes enceintes, des personnes âgées ou difficiles à atteindre), en sensibilisant les membres de la communauté à l'innocuité et l'efficacité des vaccins, et en les incitant à avoir davantage confiance dans la capacité des campagnes de vaccination à éviter l'aggravation des risques d'infection à la COVID-19 ;

S'agissant des sites de vaccination, il faudra une organisation des espaces de manière à assurer la sécurité et la distanciation sociale, et planification à l'avance des nécessaires contrôles logistiques et des modalités de gestion des déchets. En ce qui concerne le déploiement et l'administration des vaccins, sécurisation de la chaîne de conservation frigorifique, vérification de l'homologation des vaccins par l'OMS ou une autre autorité de réglementation agréée par la Banque, sélection de matériel d'injection sûr, recours à des techniques de vaccination adaptées aux personnes vulnérables telles que les femmes enceintes ou les enfants de moins de 5 ans, mise en place d'un plan d'élimination des déchets, supervision et notification des méthodes de vaccination appliquées conformément à la législation nationale, tels que :

- Application de méthodes de nettoyage approfondi, y compris le nettoyage à fond (à l'aide d'un désinfectant approprié) des services de restauration, des cantines, des équipements de distribution d'aliments ou de boissons, des latrines/toilettes/douches, des espaces communs, notamment les poignées de porte, les sols et toutes les surfaces que l'on touche régulièrement
- Formation du personnel de nettoyage et fourniture à celui-ci d'équipements de protection individuelle appropriés au nettoyage des salles de consultation et des équipements utilisés pour le traitement des patients infectés
- Mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la diffusion de messages clairs concernant la propagation de la COVID-19 dans les sites voisins, les derniers faits et statistiques et les procédures applicables.

8. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Cette section fournit des informations détaillées sur :

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

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

Age de l'emploi

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

La Loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, modifiée par la loi n°12/2000 du 12 octobre 2000, modifiée par l'ordonnance n°018/PR/2010 du 25 février 2010 en vigueur en République Gabonaise stipule que les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 18 ans, sauf dérogation écrite édictée par arrêté du Ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées. La Loi et les deux décrets suivants donnent plus d'orientation sur les conditions de travail et de traitement des enfants :

- La loi no 009/2004 du 22 septembre 2004 relative à la prévention et à la lutte contre le trafic des enfants en République gabonaise,
- Le décret no 00031/PR/MTEFP du 8 janvier 2002 relatif au travail des mineurs et qui autorise les forces de sécurité, les inspecteurs et les contrôleurs du travail à appréhender toute personne employant les mineurs et
- Le décret no 000024/PR/MTE du 5 janvier 2005 fixant les conditions de contrôle, enquêtes et perquisitions relatives à la prévention et à la lutte contre le trafic des enfants en République gabonaise

L'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'y ait pas de travailleurs en dessous de l'âge prescrit dans le présent document. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet. Si le personnel en charge de la vérification (désigné par l'UGP) constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du projet

Le recrutement des travailleurs du projet sera soumis au protocole de vérifications des pièces d'état civil suivants par les prestataires et responsables du projet : Carte d'identité nationale, acte de naissance, carte scolaire, permis de conduire, etc. l'embauche et la signature du contrat avant le début effectif du travail y compris pour les travailleurs communautaires seront conditionnés par la présentation des pièces citées plus haut.

La procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le projet

Si dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet on découvre qu'un mineur a été recruté, le prestataire, notamment la direction générale et les responsables de ressources humaines ainsi que les responsables du projet, devront procéder à l'arrêt immédiat du contrat de travail tout en garantissant les droits du mineur et sa protection morale. Une investigation sera faite, en collaboration avec les autorités compétentes, pour établir les responsabilités et des mesures prises pour éviter une récidive. Le point de la situation devra être reporté dans le rapport mensuel du prestataire et dans le rapport trimestriel de l'UGP. L'information sera ensuite partagée avec la Banque dans ce rapport trimestriel.

La procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans

Le projet ou le projet qui veut recourir à ce type de personnel devra demander une dérogation au ministère en charge du travail et la partager à l'ensemble des personnels responsables du projet notamment les experts de sauvegardes environnementale et sociale.

CONSIDÉRATIONS LIÉES ALA COVID-19

Lorsque le projet comporte des activités susceptibles d'entraîner une exposition au virus responsable de la COVID-19, il ne doit pas employer des enfants de moins de 18 ans en raison de la dangerosité du travail à accomplir (p. ex. dans des établissements de santé et pour le traitement des déchets médicaux).

9. CONDITIONS GÉNÉRALES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

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

Règle générale

Mis à part le présent PGMO, l'unité d'exécution du projet (UGP), ainsi que chaque prestataire travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO. Le règlement intérieur régit l'organisation du travail du projet dans tous les locaux d'entreprise ou de cabinet qui travaille pour le projet. Le règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures, ... ;
- Volet social ;
- et les sanctions

Contrat de travail

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

Des rémunérations

Le salaire minimum (SMIG) au Gabon est fixé à 150 000 FCFA pour les travailleurs non qualifiés. Le projet aura recours à des consultants nationaux et internationaux. Les salaires de ces derniers seront définis suivant les conventions internationales pour les consultants internationaux et les conventions nationales pour les consultants locaux mais aussi suivants les négociations de contrat et la charge de travail.

Plusieurs types de retenues comme les retenues individualisées, arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite sont prévues par la loi en vigueur.

La législation du travail au Gabon fixe l'heure de travail à 8 heures, soit 40 heures par semaines conformément à l'article 2 du Décret n°0028/PR/MEFPTFP du 29 janvier 2021 fixant les modalités de répartition journalière de la durée hebdomadaire du travail en République Gabonaise. La convention collective du secteur du BTP en République gabonaise de 1983 s'appliquera au projet PPRS.

De la non-discrimination et égalité des chances

L'État assure l'égalité de chances et de traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion. La Loi no 3/91) du 26 mars 1991 relative au droit constitutionnel, Loi n° 047/2010 du 12 janvier 2011 et la Loi n° 001/2018 du 12 janvier 2018 portant révision de la Constitution en République gabonaise et la Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel donnent des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personnes vivant avec le VIH/SIDA.

Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacle aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement.

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel).

CONSIDÉRATIONS LIÉES ALA COVID-19

Une législation précise, en dehors du décret n° 001312/PR/MS du 11 mai 2020 instituant le port obligatoire du masque dans les lieux publics pour la prévention et la lutte contre le COVID-19, n'a pas été adoptée pour encadrer de façon spécifique les conséquences sanitaires du Covid-19. Néanmoins, quelques mesures ont été prises par l'Etat du Gabon, notamment : la mise en place de l'état d'urgence sanitaire, la réduction du nombre de personnes pour des réunions et manifestations publiques, la distanciation sociale, la vaccination du personnel de l'Etat (agents de santé, Ministère des Eaux et Forêts), et la vaccination des populations.

10. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Cette section fournit des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis à la disposition des travailleurs directs et contractuels, et décrit de quelle manière ces travailleurs seront informés de son existence. Des informations détaillées sur le mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs communautaires sont fournies à la section 11). Le MGP ci-dessous décline la procédure à suivre par les personnels du projet qui souhaitent exprimer des plaintes ou des réclamations mais aussi la procédure de traitement des plaintes par les responsables des activités et du projet.

Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) pour les travailleurs

Dans le cadre du principe universel d'égalité de traitement des employés, et dans l'optique de créer les conditions de respect de ses prescriptions, le projet PPRS mettra à la disposition de ses employés un mécanisme de traitement des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs et prestataires des services du projet et les contrats de travail des employés du projet. Ce mécanisme offrira aux différents travailleurs plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes. Un registre de plainte sera disponible et servira en même temps d'archive.

Il sera publié et connu de tous les travailleurs et sera basé sur une procédure transparente de résolution des plaintes tout en permettant aux travailleurs la possibilité de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction. Le processus de MGP sera déclenché par le plaignant dès l'émission de la plainte par écrit ou par voie orale dans le local de l'UGP et sur le terrain.

Il est à noter que la plupart des travailleurs des fournisseurs et prestataires des services seront en interaction avec le programme national de vaccination et les autres services sectoriels. Dans ce contexte le projet mettra au niveau de tous les sites d'intervention un comité de gestion des plaintes et un registre de plainte qui sera acheminé à l'UGP dès que renseigné soit par le plaignant soit par le représentant du comité de gestion des plaintes au compte du plaignant.

Quant au comité de gestion des plaintes, il sera composé comme suit :

- Président (e) ;
- Secrétaire ;
- Un chargé de communication ;
- Trois membres.

1. Procédure, recours et traitement des plaintes

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non-fondée, devra passer à travers le processus de résolution.

De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que l'Entrepreneurfournisseur/prestataireet l'UGP, y apporte une solution.

Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue locale et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UGP dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant (e) afin de mieux saisir la nature du problème.
- Les plaintes liées aux EAS/HS seront traitées sur la base d'une approche centrée sur les besoins des survivant(es)

Les différentes étapes de traitement des plaintes sont les suivantes :

Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

L'Unité de gestion du projet coordonne le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des activités

objet du contrat de prestation. Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives);
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UEP et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les Dix (10) jours suivants.

Les plaintes EAS / HS seront reçues par des points d'entrée confirmés comme sûrs et accessibles par les femmes lors des consultations et seront immédiatement référées au prestataire de services VBG identifié localement. Ces plaintes ne seront pas gérées au niveau du comité local et, avec le consentement des victimes des VBG/ HS, seront transférées au prestataire de services VBG pour la gestion et la vérification du lien avec le projet.

Étape 2 : Catégorisation des plaintes

Elle se fait selon le « type » de plainte. En effet, la garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordinateur du projet. Il est appuyé par les personnes en charge des aspects environnemental et social.

Étape 3 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification

Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite. La vérification des plaintes EAS / HS ne visera qu'à confirmer le lien entre la plainte et le projet et ne tentera jamais d'établir la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, car cela relève du travail de la police et du processus judiciaire (si le survivant choisit pour poursuivre le processus juridique).

Étape 4 : Les réponses et les prises de mesures

Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème.

Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. 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.

Les plaintes EAS/HS feront l'objet d'un traitement et d'une réponse spécifique, qui inclura notamment le référencement à des services de base médicaux, psychosociaux et d'assistance juridique, après avoir obtenu le consentement éclairé de la plaignante/du plaignant. Ces procédures seront détaillées dans le mécanisme de gestion des plaintes du projet.

L'approche centrée sur les besoins des victimes sera adoptée tout au long de la gestion de la plainte et ce dès la réception. Une telle approche signifie que les besoins des victimes devraient être au centre des décisions et activités des prestataires et fournisseurs.

Étape 5 : la procédure d'appel

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. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

Étape 6 : la résolution

Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle. La résolution à l'amiable ne sera jamais retenue comme mode de résolution pour les plaintes de EAS/HS.

Étape 7 : le suivi et l'enregistrement des plaintes

Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. 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 plaintes. En cas de plaintes EAS / HS, il est recommandé que le survivant soit informé par le fournisseur de services VBG des résultats de la vérification et des actions prévues afin qu'un plan de sécurité puisse être établi en cas de vengeance ou de rétribution

Tableau 5 : Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes

Etape	Action	Responsable	Délai de traitement (en jours)
Enregistrement et Examen Préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	CGP	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	CGP	1
Accuse de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	CGP	1
Traitement	Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes	CGP	1
	Investigation	CGP	7 à 16 jrs
	Préparation et rédaction de la décision	CGP	1
	Transmission des réponses	CGP	1
Suivi & Clôture	Clôturer le cas / Archivage	CGP	1

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non-sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures,) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine. Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, discrimination, harcèlement sexuel,), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

Etape 8 : La clôture d'un cas

Un cas est classé « fermé » au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivants :

- Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- Une décision "finale" a été prise par le CGP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié ;

- c. Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

Etape 9 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations.

Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'Entrepreneur et à l'UEP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du projet.

Des dispositions spécifiques pour les plaintes EAS/HS seront appliquées et le consentement éclairé des plaignants sera impérativement obtenu avant tout référencement vers les autorités ou le système judiciaire.

2. Mode de traitement des cas spécifiques

- Cas de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel
Le projet doit travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de EAS/HS enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. ministère en charge des affaires sociales, Associations ou ONG, police...).
- Corruption
Le cas de présomption de corruption collecté dans le cadre du projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes et porté à la connaissance de la Banque mondiale dans les meilleurs délais.

3. Surveillance, suivi et consolidation des données 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'UEP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

4. Rapports périodiques

Le Projet 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 du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet. 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.

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

De l'expérience tirée du projet parent, des résultats de l'audit de ce projet parent et des autres projets, les plaintes en rapport avec les aspects COVID-19 ont généralement un caractère urgent voire

confidentiel. Du fait de cette nature particulière des plaintes en lien avec la COVID-19, le projet se propose d'adopter des procédures simplifiées de traitement de ces plaintes. Par exemple, les plaintes en lien avec le manque des EPIs, l'exposition démesurée à la contamination lors des campagnes de vaccination au Gabon, les mauvaises conditions de vaccination, l'absence de procédures appropriées ou des heures supplémentaires déraisonnables, le non respect des us et coutumes des peuples autochtones lors des campagnes des vaccinations pourraient être directement adressés aux points focaux du projet sans passer forcément par le comité de gestion des plaintes. Cette flexibilité permettrait de faire remonter rapidement les plaintes au niveau décisionnel pour une réponse rapide. Le projet assurera, la confidentialité des plaignants, si nécessaire.

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Cette section fournit des informations détaillées sur :

- Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires, tel que décrit au paragraphe 31 de la NES 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.
- Les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion des questions liées à la main-d'œuvre employée par les fournisseurs et prestataires, y compris les questions de santé et de sécurité au travail, telles que décrites au paragraphe 32 de la NES 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante
- La procédure de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires, telle que décrite au paragraphe 32 de la NES 2 et au paragraphe 32.1 de la Note d'orientation correspondante.

Le Gouvernement du Gabon va acheter les vaccins par l'intermédiaire de l'UNICEF à travers AVAT

Pour les fournisseurs et prestataires de services notamment pour l'acquisition des équipements de la chaîne de froids, des consommables liées aux vaccins covid-19 et pour les prestataires qui seront en charge du nettoyage, de transport, stockage et conditionnement ainsi que de la collecte et l'élimination des déchets, les recrutements se feront par appel à manifestation d'intérêt ou appel d'offre conformément aux procédures de passation de marché et des exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale notamment la NES 2. Cette dernière définit les procédures applicables à l'ensemble des travailleurs du projet sont applicables.

En outre, le PPRS COVID-19 mettra tout en œuvre pour s'assurer que les fournisseurs et prestataires de services qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et disposent de procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Le projet mettra en place des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.

L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES 2 de la Banque mondiale. En outre, l'UGP intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de nonconformité.

S'agissant de sous-traitance, l'UGP exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyée par le chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soignée est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir des preuves de la performance du fournisseur.

CONSIDÉRATIONS LIÉES À LA COVID-19

En rapport avec les risques liés aux opérations de vaccination contre la COVID-19, la collecte et l'élimination des déchets biomédicaux, les contrats des prestataires et fournisseurs du projet devront prévoir une section spécifique aux mesures de prévention de contamination à la COVID-19, de gestion des cas de COVID-19 dans les équipes, les risques d'infection, les risques en rapport avec la gestion des déchets biomédicaux, et ce conformément aux dispositions pertinentes de la norme 2 et de la Note d'intérimaire y afférente.

Les mesures prescrites aux fournisseurs et prestataires peuvent comprendre :

- Dans le cadre de la procédure d'appel d'offres, des exigences spécifiques pour certains types de fournisseurs/prestataires et des critères de sélection particuliers (p. ex. s'agissant de la gestion des déchets médicaux, des certifications, de l'expérience antérieure) ;
- Une assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès ;
- Des procédures particulières applicables au lieu de travail et à l'exécution des tâches (p. ex. établissement d'une distance d'au moins 2 mètres entre les travailleurs en organisant le travail par étapes ou en échelonnant les tâches, réduction du nombre de travailleurs présents en même temps sur le site) ;
- Des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques. En ce qui concerne les prestataires de soins de santé par exemple, des stratégies de lutte anti-infectieuse, des stratégies de vaccination, l'évaluation et la gestion du risque d'exposition des agents de santé, l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence conformément aux Directives de l'OMS ;
- La désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées ;

La prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Cette section donne 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 est fournie à titre bénévole. Suivant les dispositions pertinentes du paragraphe 34.4 de la Note d'orientation y relative, elle donne aussi des détails sur la nature des accords qui devront être conclus et les modalités d'enregistrement de ces accords.

La section 10 (Mécanisme de Gestion des Plaintes) décrit les étapes pour la gestion des plaintes pouvant émaner de cette catégorie des travailleurs (travailleurs communautaires) dont le nombre est estimé à cinquante (50) à ce stade du projet. Comme présenté plus haut, les huit étapes clés du mécanisme de gestion des plaintes sont les suivantes :

- *Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte*

- *Étape 2 : Catégorisation des plaintes*
- *Étape 3 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification*
- *Étape 4 : Les réponses et les prises de mesures*
- *Étape 5 : la procédure d'appel*
- *Étape 6 : la résolution*
- *Étape 7 : le suivi et l'enregistrement des plaintes*
- *Étape 8 : La clôture d'un cas*
- *Étape 9 : Recours à la justice*

Comme présenté dans la section 10 et compte tenu de son caractère parfois urgent et confidentiel , en cas de plainte en lien avec la COVID-19, un mécanisme simplifié, présenté plus haut est adopté pour ces travailleurs.

La prise en compte de la main d'œuvre communautaire devra tenir compte dans ce contexte de la nature et des objectifs du projet PPRS et des exigences de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'UGP exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre soit fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

La mise en œuvre des activités (Détection des cas, confirmation, traçabilité des contacts, documentation, rapports, renforcement du système de santé, distribution du vaccin COVID-19, engagement communautaire et communication des risques pour générer la demande inscrite dans la composante 1: « Réponse d'urgence covid-19 », pourront nécessiter de recourir à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution à la mise en œuvre des activités du projet, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité.

Dans toutes ces situations, le projet exigera que des mesures soient 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. Par conséquent, , le projet appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- à la nature et l'envergure du projet ;
- aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ;
- et à la nature des risques et effets potentiels 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 NES générales de la Banque mondiale et celles qui concernent le secteur d'activité du projet

CONSIDÉRATIONS LIÉES A LA COVID-19

Les généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet prévu l'emploi de 50 (cinquante) travailleurs communautaires dans le cadre des activités du projet. En particulier, ces travailleurs pourront donner un appui dans l'administration des vaccins ou alors dans les différentes campagnes de sensibilisation.

La gestion de la santé et de la sécurité de ces types de personnel devrait se conformer aux minima, aux politiques, procédures et directives suivantes :

- Les directives intérimaires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse. ;
- les directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des EPI face à la COVID-19 ;

- les directives de l'OMS sur l'organisation du lieu de travail face à la COVID-19 ;
- WHO Safe management of wastes from health-care activities ;
- Pour des orientations sur la sécurité vaccinale et l'innocuité des vaccins, consulter WHO Immunization Safety guidance ;
- Pour des orientations sur la conduite de campagnes de vaccination de masse dans le contexte de la COVID-19, consulter WHO framework for decision-making.

13. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

Par exemple, un programme de vaccination peut faire intervenir un volume considérable de fournitures, comme des seringues et des EPI. Dans de telles circonstances, le risque de travail des enfants devrait être envisagé, particulièrement lorsque la demande accrue de fournitures pourrait donner lieu à des pénuries sur le marché du travail structuré.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale du projet, par exemple, avant le déploiement du vaccin dans les zones où résident les peuples autochtones ou alors avant l'installation des incinérateurs dans les centres de formation sanitaires sélectionnés, l'UGP déterminera les risques potentiels de travail des enfants que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la NES² de la Banque mondiale. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants sont constatés, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP 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, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES 2 de la Banque mondiale.