



Projet d'harmonisation et d'amélioration des statistiques
en Afrique de l'Ouest et du Centre
(HISWACA-SOP2) (P180085)

CADRE GENERAL COMMUN DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (CGCPGMO)

Version complémentaire pour le Financement Additionnel
(Congo et Gabon)

RAPPORT FINAL

Version du 13 mai 2024

Table des Matières

Table des Matières	ii
Liste des tableaux.....	iv
Liste des acronymes et abréviation	v
1 Introduction	6
1.1 Description du Projet	6
<i>Composantes du Projet</i>	<i>7</i>
<i>Bénéficiaires du Projet.....</i>	<i>7</i>
1.2 Montage Institutionnel	8
1.3 Objectif du CGMO.....	8
2 Utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet	10
2.1 Travailleurs Directs	10
2.2 Travailleurs Contractuels	10
2.3 Employés des fournisseurs principaux	11
2.4 Travailleurs communautaires.....	11
2.5 Caractéristiques des travailleurs du Projet	11
3 Principaux risques liés à la main d'œuvre	13
<i>Conditions de travail</i>	<i>13</i>
<i>Discrimination dans l'emploi.....</i>	<i>13</i>
<i>Travail des enfants</i>	<i>13</i>
<i>Travail forcé</i>	<i>13</i>
<i>L'exploitation et l'abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuels (HS)</i>	<i>13</i>
<i>Le harcèlement sexuel (HS).....</i>	<i>14</i>
<i>Santé et sécurité au travail.....</i>	<i>14</i>
<i>Afflux de main-d'œuvre</i>	<i>14</i>
<i>Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise (VIH/SIDA)</i>	<i>15</i>
<i>Maladie à virus corona 2019 (COVID-19).....</i>	<i>15</i>
4 Aperçu de la législation du travail et de la santé et sécurité au travail	16
4.1 Congo	16
4.2 Gabon	17
5 Tour d'horizon des mesures prises par le Projet	18
5.1 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	18
<i>Non-discrimination et égalité des chances (paragraphe 13-15 de la NES 2).....</i>	<i>19</i>
<i>Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES 2)</i>	<i>20</i>
5.2 Protection de la main-d'œuvre	20
<i>Travail des enfants et âge minimum (paragraphe 17-18 de la NES 2)</i>	<i>20</i>
<i>Travail forcé (paragraphe 20 de la NES 2).....</i>	<i>21</i>
5.3 Mécanisme de gestion des plaintes (paragraphe 21-23 de la NES 2)	22
<i>Principes du MGP pour les travailleurs.....</i>	<i>22</i>
<i>Travailleurs directs</i>	<i>23</i>
<i>Travailleurs contractuels</i>	<i>23</i>
<i>Plaintes relatives à l'exploitation ou aux abus sexuels ou le harcèlement sexuel.....</i>	<i>25</i>
5.4 Santé et sécurité au travail (paragraphe 24-32 de la NES 2)	25
5.5 Travailleurs contractuels (paragraphe 31-33 de la NES 2)	26
<i>Suivi.....</i>	<i>27</i>
<i>Code de Conduite</i>	<i>27</i>
<i>Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes</i>	<i>27</i>

5.6 Employés des fournisseurs principaux (paragraphe 39 to 42 de la NES 2)	28
6 Personnel Responsable	30
6.1 UGP et URC	30
6.2 Entités Contractantes.....	30
Annexe 1. Analyse comparative de la NES 2 et des réglementations nationales du travail	31
Annexe 1.5 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Congo.....	32
Annexe 1.6 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Gabon.....	54
Annexe 2. Exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S)	82
Annexe 3. Code de conduite pour les travailleurs directs du Projet.....	108

Liste des tableaux

Tableau 1. Composantes et sous-composantes du Projet	7
Tableau 2. Travailleurs du Projet par sous-composante	11

Liste des acronymes et abréviation

AFRISTAT	Observatoire Économique et Statistique d'Afrique subsaharienne
AU-STATAFRIC	Institut de statistique de l'Union africaine
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CGCGES	Cadre général commun de gestion environnementale et sociale
CGCPGMO	Cadre général commun des procédures de gestion de main d'œuvre Cadre Général de Gestion de la Main d'Œuvre
CMPP	Cadre de Mobilisation des Parties Prenantes
COVID-19	Le virus Corona
DAO	Dossier d'appels d'offre
EAS/HS	Exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel
FCV	Fragilité, conflit et violence
FMI	Fonds monétaire international
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HISWACA	Harmonisation et amélioration des statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre
IFC	Société financière internationale (International Finance Corporation)
INS	Institut National de la Statistique
ISSEA	Institut Sous-régional de Statistique et d'Economie Appliquée
KPIs	Key Performance Indicators (Indicateurs clés de performance)
M&E	Suivi et évaluation
MEP	Manuel d'exploitation du projet
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme environnementale et sociale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
BSN	Bureau national des statistiques
PAD	Project Appraisal Document (Document d'évaluation du projet)
PAP	Personnes affectées par le projet
PEES	Plan d'engagement environnemental et social
PESP	Plan environnemental et social préliminaire
PGES	Plan de gestion environnementale et sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
SG	Statisticien général
SOP	Series of Project (Série de projets)
SSN	Système Statistique National
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TOR	Termes de référence
UA	Union africaine
UGP	Unités de Gestion du Projet
URC	Unité Régionale de Coordination
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international
VBG	Violence basée sur le genre

1 Introduction

1. Ce Cadre Général Commun des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (CGCPGMO) est un complément au CGCPGMO préparé en novembre 2023 pour le financement initial du second projet d'*Harmonisation et amélioration des statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre* (HISWACA-SOP2; P180085; le *Projet*) qui a porté sur la République du Cameroun, la République Centrafricaine, la République du Tchad, ainsi que la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC)¹. Le complément a été préparé dans le contexte d'un financement additionnel qui a permis d'ajouter le Congo et le Gabon au financement initial.²
2. Le CGCPGMO complémentaire du financement additionnel a été préparé par les institutions responsables des systèmes statistiques nationaux (SSN) au Congo et au Gabon, afin de répondre aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale, notamment la Norme Environnementale et Sociale relative à l'Emploi et les conditions de travail (NES 2), ainsi qu'aux lois et réglementations de ces pays relatives à l'emploi et les conditions de travail.
3. Le Congo et le Gabon ont aussi préparé un Cadre Général Commun de Gestion Environnementale et Sociale (CGCGES) complémentaire, pour répondre aux exigences de la norme relative à l'Évaluation et la gestion des risques et effets environnementaux et sociaux (NES 1), ainsi qu'un Cadre de Mobilisation des Parties Prenantes (CMPP) complémentaire pour répondre aux exigences de la norme relative à la Mobilisation des parties prenantes et l'information (NES 10),

1.1 Description du Projet

4. Les interventions du Programme d'harmonisation et d'amélioration des statistiques en Afrique de l'Ouest et du Centre (HISWACA) sont conçues pour aider les pays participants et les organismes régionaux à mettre en place des systèmes statistiques performants et durables. Cet objectif sera atteint en veillant à ce que les normes internationales soient adoptées et que les sources de données et les indicateurs les plus importants soient produits pour suivre et informer les programmes de développement nationaux et internationaux. En plus de combler le manque de données, le projet veille à ce que les pays mettent en place des sous-systèmes statistiques cohérents et complémentaires dans chaque domaine. Le projet met également l'accent sur les réformes institutionnelles visant à améliorer la coordination des Bureaux Nationaux des Statistiques (BSN), tout en renforçant la capacité à améliorer la qualité, l'accessibilité et la diffusion des données collectées.
5. Le Programme comprend des stratégies complémentaires au niveau national et régional pour répondre aux contraintes financières et de capacité pour une meilleure collecte de données, l'harmonisation et l'apprentissage entre pairs. Il est constitué d'une série de projets qui se chevauchent dans leur chronologie et s'adressent à de multiples bénéficiaires qui sont confrontés à des faiblesses communes en matière de performance, telles que définies dans le contexte sectoriel, et qui partagent des objectifs de développement communs. Les pays ont été regroupés en fonction des organisations sous régionales afin de faciliter une meilleure coordination.
6. L'objectif de développement du Programme est de *"Améliorer la performance statistique des pays, l'harmonisation régionale, l'accès aux données et leur utilisation, et renforcer la modernisation du système statistique dans les pays participants."*
7. Le premier projet (SOP 1 ; P178497) appuie les pays d'Afrique de l'Ouest suivants : Bénin, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Gambie. En outre, le projet soutient la Direction de la recherche et des statistiques de la Commission de la CEDEAO sous le Département

¹ Prière se référer au CGCPGMO du financement initial pour les informations détaillées relatives au Cameroun, la Centrafrique, le Tchad, et la CEMAC.

² Le CGCPGMO du financement additionnel est identique au CGCPGMO initial, sauf pour les portions spécifiques aux pays participants. Alors que le CGCPGMO initial fournit des informations détaillées pour le Cameroun, la Centrafrique, le Tchad et la CEMAC, le CGCPGMO du financement additionnel fournit les informations détaillées équivalentes pour le Congo et le Gabon.

des affaires économiques et de l'agriculture, l'Institut de statistique de l'Union africaine (STATAFRIC), pour faciliter leurs rôles de coordination et de plaider afin d'améliorer la comparabilité et l'harmonisation des statistiques. Sa mise en œuvre est prévue de 2023 à 2028.

8. Le financement initial du second projet (SOP 2 ; P180085 ; le Projet) porte sur 3 pays de l'Afrique centrale, à savoir le Cameroun, la République centrafricaine et le Tchad. En outre, la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) est soutenue en tant qu'organisation régionale. L'appui à la CEMAC comprend un soutien à son école régionale de statistique, à savoir l'Institut Sous-régional de Statistique et d'Économie Appliquée (ISSEA). La mise en œuvre du Projet est prévue de 2023 à 2029.

9. Le financement additionnel du second Projet (SOP 2 ; P180085) porte sur deux pays de l'Afrique centrale, la République gabonaise et le Congo. C'est ce financement additionnel qui fait l'objet de ce CGCPGMO complémentaire.

Composantes du Projet

10. Les activités du Projet sont regroupées en quatre composantes visant à accélérer globalement la performance statistique et l'harmonisation statistique des pays participants, tel qu'indiqué dans le tableau suivant :

Tableau 1. Composantes et sous-composantes du Projet³

Composante 1 Harmonisation et production de statistiques de base utilisant les normes internationales de qualité des données	Composante 2 Modernisation statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données	Composante 3 Construction, mise à niveau et modernisation de l'infrastructure physique	Composante 4 Gestion, suivi et évaluation du projet
1.1 Coordination régionale et adoption de normes harmonisées de qualité des données 1.2 Production de statistiques démographiques et socioéconomiques 1.3 Production de statistiques sur les secteurs réel et fiscal 1.4 Production de statistiques sur l'agriculture et le changement climatique 1.5 Conservation des données administratives sectorielles et infranationales	2.1 Modernisation statistique des BNS 2.2 Réformes institutionnelles pour certains systèmes statistiques nationaux (SSN) 2.3 Renforcer le capital humain 2.4 Accessibilité et diffusion des données 2.5 Utilisation et analyse des données pour éclairer les politiques publiques	3.1 Construction et amélioration de l'infrastructure de certains bureaux nationaux de statistique (BNS) et écoles régionales de statistique 3.2 Modernisation des TIC et de l'infrastructure statistique des BNS et des écoles nationales de statistique	4.1 Gestion du Projet 4.2 Suivi des résultats du projet et de la satisfaction des utilisateurs 4.3 Financement basé sur la performance pour la RCA-ICASEES
US\$ 274.4 M	US\$ 50.7 M	US\$ 88.6 M	US\$ 26.3 M

Bénéficiaires du Projet

11. Les bénéficiaires directs du projet seront la CEMAC, l'ISSEA et les systèmes statistiques des pays participant au projet, coordonnés par les BNS, qui sont impliqués dans le développement, la production et la diffusion des données. Ces bénéficiaires profiteront des apports pour fournir les résultats et les services de données (statistiques harmonisées de qualité accessible) nécessaires pour informer et étayer les processus de planification et de prise de décision, suivre les performances et évaluer l'impact des politiques, des plans et des programmes. En outre, les BNS participants et d'autres pays de la CEMAC, comme la Guinée équatoriale, bénéficieront plus directement de l'harmonisation souhaitée grâce à l'alignement sur les normes internationales et les meilleures pratiques. Ils

³ Tiré du document de Projet en date du 5 mai 2023

bénéficieront également du renforcement des capacités par le biais d'ateliers régionaux et de la mise en réseau, renforçant ainsi la collaboration et la coopération entre les BNS de la sous-région.

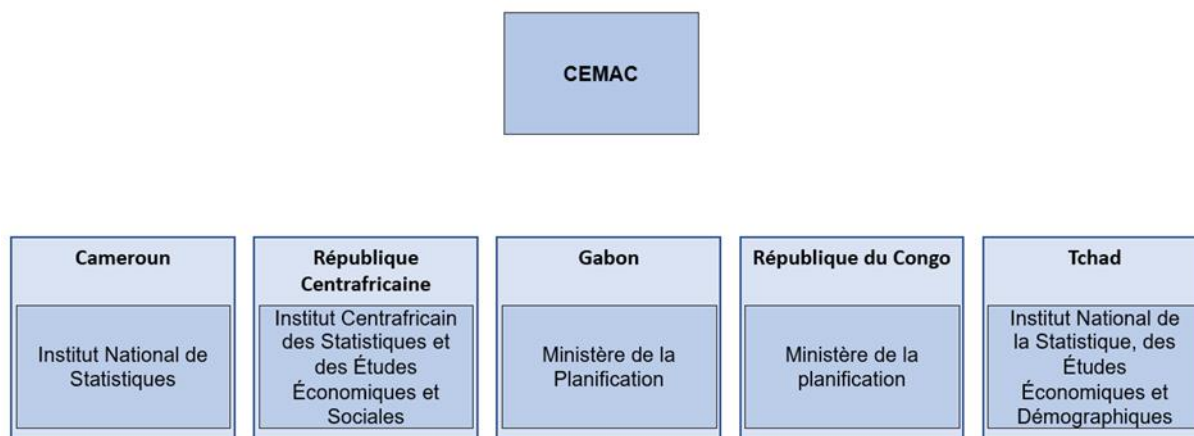
12. Les autres bénéficiaires du Projet seront les utilisateurs de données dans les secteurs publics et privé (investisseurs et commerçants), la société civile qui a besoin d'informations statistiques pour défendre ses intérêts et demander des comptes aux gouvernements, le monde universitaire à des fins de recherche et d'enseignement, la communauté des donateurs et les organisations internationales pour évaluer les besoins d'assistance et/ou de participation à des initiatives de développement. L'accès aux données et les données ouvertes ont le potentiel de débloquent l'innovation et de transformer les économies. Les gouvernements joueront un rôle clé en veillant à ce que le rapport coût-efficacité soit respecté dans la production de données, stimulant ainsi la croissance économique par divers canaux, par exemple la fourniture de biens et de services ou la création d'emplois.

13. Le Projet profitera à la population de chaque pays qui sont les bénéficiaires cibles par le biais de l'intégration régionale et des efforts nationaux pour aider à éradiquer la pauvreté et promouvoir une prospérité partagée de manière durable grâce à l'amélioration des conditions de vie. Par exemple, la collecte de données auprès de la population peut aider les gouvernements à planifier et à prendre des décisions éclairées. Des données précises peuvent aider les entreprises à prendre des décisions commerciales éclairées, notamment en ce qui concerne la construction d'équipements sociaux.

1.2 Montage Institutionnel

14. Le Projet initial a impliqué la mise en œuvre d'activités aux niveaux régional et national dans un cadre régional coordonné. Les activités financées par la subvention régionale de l'IDA ont été mises en œuvre par une Unité Régionale de Coordination (URC) au sein de la CEMAC (Figure 1). Les UGP nationales mettront en œuvre les activités financées par les crédits nationaux et régionaux de l'IDA. Dans le cadre du financement additionnel les UGP du Gabon et du Congo mettront respectivement en œuvre les activités financées par les crédits nationaux et régionaux de la BIRD pour le premier pays et de l'IDA pour le second. Des réunions périodiques seront organisées entre les UGP nationales, l'URC et les experts techniques pour l'échange de connaissances et la coordination. Les activités du projet initial et du financement additionnel seront également mises en œuvre dans le cadre d'un partenariat et d'une collaboration solides avec de nombreuses institutions techniques disposant d'un avantage comparatif significatif dans les domaines concernés, afin de tirer parti de leur expertise.

Figure 1. Schéma institutionnel du Projet



1.3 Objectif du CGCPGMO

15. La NES 2 encourage la mise en œuvre d'une approche systématique pour améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre des projets. Les objectifs de la NES 2 sont de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail

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

16. Tel qu'indiqué dans le paragraphe 9 de la NES 2, les procédures de gestion de la main d'œuvre :

- Décrivent la manière dont les travailleurs du Projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES 2
- Indiqueront de quelle façon la présente NES s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que l'Emprunteur imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés

17. Le Projet a préparé un Cadre Général Commun de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (CGCPGMO) parce que les conditions de création d'un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre détaillé n'étaient pas réunies dans le contexte d'un projet régional impliquant 5 pays et une organisation régionale. Par conséquent, le CGCPGMO guidera la préparation de Plans de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) spécifiques par chacune des Unités de Gestion du Projet (UGP) nationales, dont celles du Congo et du Gabon, ainsi que par l'Unité Régionale de Coordination (URC) de la CEMAC, qui devront être adoptés, divulgués et mis en œuvre avant l'embauche de travailleurs par le Projet.

18. Le Projet mettra à jour le CGCPGMO si nécessaire, à la lumière des expériences acquises pendant sa mise en œuvre. Toute mise à jour sera soumise à la Banque mondiale pour examen préalable avant de devenir effective.

2 Utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du Projet

19. La NES 2 s'applique aux travailleurs du Projet qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants. Les agents de l'État qui travaillent sur le Projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou du régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf si leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus à ses paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

20. La NES 2 définit 4 catégories de travailleurs (paragraphe 3 de la NES 2). Le nombre total de travailleurs du Projet n'est ici estimé qu'à titre indicatif. Chaque PGMO spécifique estimera de manière plus précise le nombre de travailleurs concernés pour chaque catégorie. Les UGP concernées indiqueront le nombre précis de travailleurs impliqués dans le Projet dans les rapports périodiques à la Banque mondiale.

21. Le Projet prévoit aussi que des fonctionnaires travaillant pour leurs gouvernements respectifs seront amenés à travailler pour le Projet, à temps plein ou à temps partiel, soit pour la gestion du Projet ou lors de collecte des données statistiques, la coordination de cette collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des données statistiques. Conformément au paragraphe 8 de la NES 2, ces fonctionnaires resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf si leur poste est transféré légalement et effectivement au Projet. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 17 à 20 (Protection de la main-d'œuvre) et aux paragraphes 24 à 30 (Santé et sécurité au travail).

2.1 Travailleurs Directs

22. Les travailleurs directs comprennent toutes les personnes engagées directement par une UGP. Ils comprennent d'abord les employés actuels et nouveaux des UGP qui seront financés par le Projet, tels que le gestionnaire de Projet, les superviseurs et les responsables de la gestion des risques environnementaux et sociaux. Ils comprennent également le personnel supplémentaire requis pendant la mise en œuvre du Projet, tels que les consultants individuels fournissant un soutien technique, et le personnel de soutien. Ils comprennent enfin tous les travailleurs recrutés par les UGP nationales pour le compte des différents services statistiques, notamment les énumérateurs, enquêteurs et chauffeurs, ainsi que le personnel supplémentaire affecté au traitement, à l'analyse et à la dissémination des données statistiques.

23. Le Projet prévoit utiliser au total plusieurs milliers de travailleurs directs, dont surtout des énumérateurs et enquêteurs, tous recrutés directement par l'UGP concernée. Des fonctionnaires seront aussi impliqués dans la mise en œuvre du Projet, mais leur rémunération ne sera pas financée par le Projet, en dehors de ceux qui seront en situation de mise en disponibilité ou de détachement. Ces travailleurs directs auront des contrats régis par les législations nationales respectives.

24. Le nombre de travailleurs directs sera élevé au Gabon, compte tenu du recensement général de la population et du logement. Il sera plus faible au Congo, car le recensement a déjà été effectué, et qu'il ne sera donc pas nécessaire de recruter des énumérateurs.

2.2 Travailleurs Contractuels

25. Les travailleurs contractuels comprennent toute personne recrutée sur financement du Projet par des entités contractantes, y compris les entreprises de travaux, les sous-traitants, les prestataires de service ou de conseil, ou les intermédiaires. Le Projet prévoit au total créer l'emploi de plusieurs centaines de travailleurs contractuels, essentiellement pour les travaux de construction ou de modernisation de bâtiments, mais aussi pour l'installation d'équipements informatiques ou le développement de systèmes de traitement et d'analyse des données statistiques.

2.3 Employés des fournisseurs principaux

26. Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le Projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Les fonctions essentielles désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre.

- Les fournisseurs principaux pour la Composante 1 fourniront des véhicules et leurs accessoires, des tablettes pour la saisie des données, des téléphones portables et leurs accessoires, et des trousseaux de premier soin
- Les fournisseurs principaux pour la sous-composante 3.1 (Congo) fourniront des matériaux de construction, par exemple : ciment, sable, remblais, peinture, blocs de béton, briques, armatures, bois de construction, toitures, portes et fenêtres, carrelage, plomberie, sanitaires et fosses septiques, matériel électrique, climatisation, ascenseurs)
- Les fournisseurs principaux pour la sous-composante 3.2 (Congo) fourniront des équipements et du matériel informatique, des fournitures de bureau, dont du papier ou des cartouches d'imprimantes, ainsi que du mobilier de bureau

2.4 Travailleurs communautaires

27. Les activités qui seront mises en œuvre dans le cadre du Projet ne nécessiteront pas le recours à des travailleurs communautaires tels que définis dans la NES 2.

2.5 Caractéristiques des travailleurs du Projet

Tableau 2. Travailleurs du Projet par sous-composante

Sous-composante	Type de travailleurs	Catégories
Composante 1. Harmonisation et production de statistiques de base utilisant les normes internationales de qualité des données		
1.1 Coordination régionale et adoption de normes harmonisées de qualité des données	Cadres et consultants	Travailleurs directs et contractuels
1.2 Production de statistiques démographiques et socioéconomiques	Recenseurs ⁴ (sauf le Congo) ⁵ , superviseurs, chauffeurs	Travailleurs directs
1.3 Production de statistiques sur les secteurs réel et fiscal	Enquêteurs ⁶ , superviseurs, chauffeurs	Travailleurs directs, fonctionnaires
1.4 Production de statistiques sur l'agriculture et le changement climatique	Enquêteurs, superviseurs, chauffeurs	Travailleurs directs, fonctionnaires
1.5 Conservation des données administratives sectorielles et infranationales	Commis à la saisie des données, superviseurs, consultants	Travailleurs directs, fonctionnaires, travailleurs contractuels
Composante 2. Modernisation statistique, réforme institutionnelle, capital humain, accessibilité et utilisation des données		
2.1 Modernisation statistique des BNS	Cadres et consultants	Travailleurs directs et contractuels
2.2 Réformes institutionnelles pour certains systèmes statistiques nationaux (SSN)	Cadres et consultants	Travailleurs directs et contractuels

⁴ Le recenseur est une personne chargée de distribuer, de relever et, éventuellement, de remplir les questionnaires remis aux personnes soumises à un recensement.

⁵ Le projet ne financera pas de recensement pour le Congo, par conséquent ne recrutera pas d'agent recenseur.

⁶ Un enquêteur est une personne qui mène une enquête

Sous-composante	Type de travailleurs	Catégories
2.3 Renforcer le capital humain	Étudiants, cadres, consultants	Travailleurs directs et contractuels
2.4 Accessibilité et diffusion des données	Cadres et consultants	
2.5 Utilisation et analyse des données pour éclairer les politiques publiques	Spécialistes techniques, commis à la saisie des données, analystes, consultants, cadres	Travailleurs directs et contractuels
Composante 3. Construction, mise à niveau et modernisation de l'infrastructure physique (Congo)		
3.1 Construction et amélioration de l'infrastructure de certains bureaux nationaux de statistique (BNS) et écoles régionales de statistique	Ouvriers contractuels d'entreprise de construction Bureau de suivi et de contrôle (consultant) Fournisseurs de matériaux de construction	Travailleurs contractuels
3.2 Modernisation des TIC et de l'infrastructure statistique des BNS et des écoles nationales de statistique	Fournisseurs en matériel informatique et en matériel de bureau	Travailleurs contractuels
Composante 4. Gestion, suivi et évaluation du Projet		
4.1 Gestion du Projet	Cadres, personnel d'appui	Travailleurs directs
4.2 Suivi des résultats du Projet et de la satisfaction des utilisateurs	Cadres, personnel d'appui, consultants	Travailleurs directs et contractuels
4.3 Financement dur la base des performances pour la RCA	Cadres, personnel d'appui, consultants	Travailleurs directs et contractuels

3 Principaux risques liés à la main d'œuvre

Conditions de travail

28. Le non-respect du droit du travail par l'employeur peut causer :

- Le risque de faire travailler des personnes sans contrats
- Les heures supplémentaires illégales et intenable
- Des salaires inadéquats
- Des retards de paiement
- Des possibilités d'emploi limitées

Discrimination dans l'emploi

- Les employeurs peuvent imposer des exigences ou afficher des préférences qui ne sont pas nécessaires, notamment lors de l'embauche, la cessation d'emploi, les conditions de travail ou les modalités d'emploi sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail
- Les travailleurs féminins peuvent être moins bien payés
- Les licenciements peuvent viser de manière disproportionnée les travailleurs âgés ou les femmes
- Les travailleurs du Projet peuvent être traités de manière inappropriée ou harcelés en raison de leur sexe, de leur âge, de leur handicap, de leur origine ethnique ou de leur religion
- Les employeurs peuvent exercer des représailles contre les travailleurs qui demandent des conditions de travail légitimes ou qui expriment des préoccupations concernant des situations de travail dangereuses ou insalubres

Travail des enfants

29. Le travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants, est un problème dans chacun des pays où le Projet sera mis en œuvre. Le risque est faible pour les Composantes 1, 2 et 4 du Projet, sauf si des enfants sont recrutés comme tâcherons par les équipes de recensement ou d'enquêtes, ou sont employés par des fournisseurs principaux. Par contre, des enfants de moins de 18 ans pourraient être mobilisés comme tâcherons pour des travaux pour les activités de construction ou de modernisation de bâtiments ou de fournitures et d'installation d'équipement ou de mobilier (Composante 3), dans certains cas sans contrat.

Travail forcé

30. Le travail forcé peut être rencontré dans tous les pays du Projet, en particulier pour les travaux de construction. Il consiste en tout travail ou service qui n'est pas effectué volontairement et qui est exigé d'un individu sous la menace d'une force ou d'une pénalité, notamment la servitude pour dettes ou des accords de sous-traitance similaires.

31. En outre, le travail forcé couvre aussi la traite des personnes, à savoir le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, et l'abus de pouvoir ou d'une situation de vulnérabilité. Les femmes et les enfants en situation de précarité et les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables aux pratiques de traite.

L'exploitation et l'abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuels (HS)

32. La violence basée sur le genre (VBG) est fréquente dans les pays participants au Projet et s'inscrit dans un contexte plus large de discrimination et de marginalisation des femmes dans la vie socioéconomique. Les moteurs de ce phénomène sont des normes socioculturelles profondément ancrées, des possibilités d'emploi et un niveau d'éducation inférieurs pour les femmes et les filles, des

conflits civils, une pauvreté multidimensionnelle et un manque général de services de soutien pour les survivants, entre autres. Ces facteurs entraînent une culture du silence et de l'acceptation de la violence basée sur le genre (y compris la violence entre partenaires intimes) qui peuvent avoir un effet négatif sur la déclaration et la gestion des cas, en particulier les cas de viol, de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle et de violence entre partenaires intimes.

- Les femmes qui cherchent un emploi dans toutes les catégories d'emploi peuvent être confrontées au harcèlement sexuel, y compris à des demandes de faveurs sexuelles avant d'être employées et pendant la période de leur emploi en relation avec le projet. Les travailleurs masculins peuvent également être victimes de harcèlement sexuel.
- La création de bases-vies pour les travaux de construction ou de modernisation de bâtiments pourrait augmenter le risque de VBG et d'EAS/HS, en particulier pour les femmes et les filles les plus vulnérables.
- Les longs séjours et les déplacements loin de leurs familles lors de la collecte des données statistiques pourraient accroître la propension des travailleurs à fraterniser avec des femmes ou des jeunes filles, ce qui accroîtra les risques d'EAS/HS. En outre, en raison de leur dénuement économique, les filles et les femmes pourraient avoir des relations sexuelles contre leur gré avec les travailleurs du Projet impliqués dans la collecte de données.

Le harcèlement sexuel (HS)

33. Le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques non désirés de nature sexuelle. Le SH diffère de l'EAS en ce qu'il se produit entre le personnel travaillant sur le Projet, et non entre le personnel et les bénéficiaires du Projet ou les communautés. Les femmes comme les hommes peuvent être victimes de SH. Le risque est couvert dans les plans d'EAS/HS spécifiques qui seront développés par les UGP et l'URC.

Santé et sécurité au travail

34. La construction et la modernisation de bâtiments par le Projet peut entraîner des accidents de travail causant des blessures ou même des mortalités, en raison de l'environnement de travail potentiellement dangereux. Les risques de santé et sécurité au travail (SST) comprennent :

- L'exposition au bruit et à la poussière
- La chute d'objets
- Les glissades
- L'électrocution
- Les risques liés au soudage (fumées, brûlures et radiations)
- Le travail en hauteur
- L'exposition à des produits chimiques tels que les peintures, les solvants, les lubrifiants et les carburants
- Le levage de structures lourdes
- Les risques environnementaux (i.e., serpents, guêpes ou abeilles)

35. En outre, les travailleurs impliqués dans la collecte des données statistiques sur le terrain, tels que les enquêteurs, les énumérateurs, les superviseurs, ou les chauffeurs pourraient être exposés à des risques d'accident de la route, des risques sécuritaires tels que les enlèvements ou les agressions, et les maladies.

Afflux de main-d'œuvre

36. Aucun afflux de main-d'œuvre significatif n'est prévu dans le cadre du Projet. Bien que les énumérateurs et enquêteurs se rendront dans différentes régions, départements ou provinces des pays impliqués dans le Projet, ils ne devraient pas séjourner plus de 2 ou 3 jours au même endroit.

Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise (VIH/SIDA)

37. Les comportements sexuels à risque et l'engagement dans des relations sexuelles illicites pour les deux sexes constituent un risque réel pour le Projet. Il existe donc un risque de propagation du VIH/SIDA en raison des interactions sociales entre les travailleurs du Projet, et entre les travailleurs du Projet et les communautés au sein desquelles les données statistiques seront collectées.

Maladie à virus corona 2019 (COVID-19)

38. Bien que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ait déclaré la fin de la COVID-19 en tant qu'urgence sanitaire mondiale⁷, cette déclaration ne signifie pas que la COVID-19 ne représente plus une menace pour la santé mondiale.

7

<https://www.un.org/nl/node/205483#:~:text=Le%20Chef%20de%20l'Organisation,est%20plus%20une%20menace%20mondiale.>

4 Aperçu de la législation du travail et de la santé et sécurité au travail

39. Les UGP satisferont aux exigences de la NES 2, d'abord en appliquant le Code du travail du pays concerné, ensuite en appliquant des mesures supplémentaires suffisantes et proportionnées en cas d'écart entre le Code du travail et la NES 2.

40. Ce chapitre présente les textes réglementaires⁸ (lois, règlements ou statuts) les plus pertinents relatifs à l'emploi et aux conditions de travail qui doivent être pris en compte pour les deux pays impliqués dans le Projet.

41. L'Annexe 1 compare les éléments pertinents de ces lois, règlements et statuts avec chacune des 41 exigences de la NES 2, identifie les écarts, et indique la voie à suivre pour y remédier. Les tableaux devront être pris en compte lors de la préparation des PGMOS spécifiques par les UGP nationales et par la CEMAC.

4.1 Congo

- **Loi 2015-532** du 20 juillet 2015 portant Code du Travail
- **Loi 012-2010/AN** portant protection et promotion des droits des personnes handicapées
- **Loi 004-86** du 25 février 1986 portant Code de la sécurité sociale
- **Loi 11-2014** du 13 juin 2014 portant création de la caisse des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur Privé
- **Loi 5-2011** du 23 février 2011 portant promotion et protection des droits des populations autochtones
- **Loi 18-2012** du 22 août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé
- **Loi 12-2023** du 10 mai 2023 modifiant certaines dispositions de la loi n° 37-2014 du 27 juin 2014 instituant le régime d'assurance maladie universelle
- **Loi 22-2019** du 17 juin 2019 portant lutte contre la traite des personnes
- **Loi 4-2010** du 14 juin 2010 portant protection de l'enfant en République du Congo
- **Loi 15-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 58ème session, 1973
- **Loi MOUEBARA 19-2022** du 4 mai 2022 portant lutte contre les violences faites aux femmes en République du Congo
- **Loi 14-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 105 concernant l'abolition du travail forcé, adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 40ème session, 1957
- **Loi 12-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 42ème session, 1958
- **Loi 13-98** du 31 octobre 1998 autorisant la ratification de la Convention no 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 34ème session, 1951
- **Loi 3-2000** du 1er février 2000 relative aux conditions d'exercice de la sous-traitance

⁸ Voir NATLEX pour une liste plus complète des législations nationales sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=fr

- **Décret 2012-171** du 12 mars 2012 portant ratification du Protocole additionnel de la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants
- **Décret 60-93** du 3 mars 1960 portant interdiction aux enfants de moins de 16 ans de circuler ou de paraître dans les lieux publics de 20 heures à 5 heures
- **Arrêté 68-13** fixant les conditions de travail des femmes et des enfants
- **Arrêté 1108/MTFPSS-DGT** du 24 juin 1996 fixant la procédure de licenciement individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de rupture du contrat par mutuel consentement
- **Arrêté 1109/MTFPSS-DGT** du 24 juin 1996 relatif aux représentants syndicaux et à l'exercice de l'activité syndicale dans les entreprises
- **Arrêté 68-03** déterminant les droits et obligations des employeurs et des travailleurs parties à un conflit collectif du travail
- **Arrêté 9035/MTERFPSS/DGT** du 10 décembre 1986 portant classification des entreprises en ce qui concerne les moyens minima qui leur sont imposés en matière de médicaments et de matériels sanitaires

4.2 Gabon

- **Loi n° 022/2021** du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République gabonaise
- **Loi n°006/2021** du 6 septembre 2021 portant élimination des violences faites aux femmes
- **Loi 005/2021** du 6 septembre 2021 portant modification de certaines dispositions de la loi 006/2020 du 30 juin 2020 portant Code Pénal de la République Gabonaise
- **Loi 010-2016** du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel
- **Loi 008/91** du 26 septembre 1991 portant statut général des fonctionnaires
- **Loi 01/2000** définissant certaines mesures générales de protection sanitaire et sociale de la femme, de la mère et de l'enfant
- **Loi 19/95** du 13 février 1996 portant organisation de la protection sociale des personnes handicapées
- **Loi 28/2016** du 6 février 2017 portant Code de protection sociale
- **Ordonnance 0022/PR/2007** du 21 août 2007 instituant un régime obligatoire d'Assurance maladie et de Garantie sociale en République gabonaise
- **Décret 819/PR/MNSASBE** du 19 juillet 2001 fixant les conditions de délivrance de la carte d'invalidité
- **Décret 0028/PR/MEFPTFP** du 29 janvier 2021 fixant les modalités de répartition journalière de la durée hebdomadaire du travail en République gabonaise
- **Décret 673/PR** du 21 mai 1973 rajustant le décret no 6/PR du 7 janvier 1963 [LS 1963 GAB.1] instituant un régime des prestations familiales au profit des travailleurs gabonais et portant organisation et fonctionnement de la Caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail du Gabon
- **Décret 0023/PR/MEEDD** du 16 janvier 2013, fixant la nature des pires formes de travail et les catégories d'entreprises interdites aux enfants de moins de 18 ans
- **Décret 127/PR/MTEPS** du 23 avril 2010 a rendu effectif le revenu minimum mensuel (RMM)
- **Décret 0651/PR/MTEPS** du 13 avril 2011 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise
- **Arrêté 00021/MTEPS/MSHP** du 12 décembre 2008 définissant le panier de soins du régime obligatoire d'Assurance maladie et de Garantie sociale

5 Tour d'horizon des mesures prises par le Projet

42. Les PGMOS spécifiques préparés par les UGP et l'URC satisferont aux exigences de la NES 2, d'abord en appliquant le code du travail national applicable, et dans le cas de la CEMAC son statut de personnel, ensuite en appliquant des mesures supplémentaires suffisantes et proportionnelles en cas d'écart entre le code du travail applicable et la NES 2.

43. Les sections indiquent comment le Projet gèrera l'emploi de la main d'œuvre et les conditions de travail de manière à satisfaire les exigences de la NES 2. Un des soucis sera de pallier les écarts identifiés dans l'Annexe 1.

44. Un élément clef de l'approche utilisée par le Projet pour la gestion de la main d'œuvre est l'inclusion de clauses relatives à la main d'œuvre et à plus particulièrement à la Santé Sécurité au Travail (SST) dans les prescriptions Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S)⁹ qui sont jointes à l'Annexe 2 du CGCPGMO. Ces prescriptions seront systématiquement appliquées à tous les prestataires du Projet, notamment pour les travaux de construction ou de modernisation de bâtiments.

5.1 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

45. Les paragraphes 10 à 12 de la NES 2 couvrent : (i) les conditions contractuelles ; (ii) les salaires et les déductions ; (iii) les heures de travail ; (iv) les heures supplémentaires ; (v) les pauses ; et (vi) les congés. De manière générale les codes du travail des pays impliqués dans le Projet répondent aux exigences de la NES 2 sur ces questions, sauf pour le Paragraphe 10. Par conséquent, l'UGP concernée s'assurera qu'en sus des exigences nationales, les exigences découlant du Paragraphe 10 seront appliquées pour tous leurs travailleurs, ainsi que pour les travailleurs recrutés par les entités contractantes.

46. Les PGMOS spécifiques indiqueront que le personnel recruté sur financement du Projet par l'UGP ou l'URC concernée, pour leur compte ou au nom des services statistiques, ou par des tiers (pour la construction ou la modernisation des bâtiments) auront des accords individuels clairs et faciles à comprendre (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement seront documentées et les dossiers conservés conformément aux exigences du Code du Travail. Les UGP et l'URC assureront la mise en œuvre des mesures suivantes, afin de garantir un traitement équitable de tous les travailleurs :

- Les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'ethnicité, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe.
- Des descriptions de poste claires seront fournies aux travailleurs avant leur recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste.
- Tous les travailleurs auront un contrat écrit décrivant les conditions de travail, dont la durée du dudit contrat, et se verront expliquer son contenu.
- Tous les travailleurs signeront leur contrat de travail.
- Les retenues sur les salaires ne seront effectuées que dans les limites autorisées par la législation nationale.
- Les travailleurs seront payés sur une base régulière, comme l'exige la législation nationale ou comme préciser dans les conditions d'engagement.
- Les travailleurs seront informés au moins deux mois avant leur date de sortie prévue de la résiliation à venir.
- Selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions de travail seront communiquées dans une langue compréhensible par les deux parties.

⁹ Les prescriptions E3S sont aussi une annexe du Cadre Général Commun de Gestion Environnementale et Sociale (CGCGES) du Projet

- En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et des modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation.

47. Les PGMOS spécifiques indiqueront que les conditions de travail des travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, seront déterminées par leurs contrats individuels. Les entités contractantes devront fournir aux travailleurs les informations suivantes :

- Leurs droits en matière de temps de travail, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné par la réglementation pertinente et la NES2
- Leurs conditions d'emploi, y compris les heures de travail, les salaires, les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages sociaux, les vacances, et les congés
- Les périodes adéquates de repos hebdomadaire, les congés annuels et les congés de maladie, comme l'exige la législation nationale
- Les mesures de prévention de la violence liée au genre et l'exploitation et les abus sexuels, conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale
- L'interdiction d'utiliser ou de soutenir le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire
- Les contrats sont conformes au code du travail applicable

Non-discrimination et égalité des chances (paragraphes 13-15 de la NES 2)

48. Les PGMOS spécifiques s'appuieront sur les dispositions pertinentes du code du travail applicable lorsque celles-ci correspondent aux exigences de la NES 2.

49. Les PGMOS spécifiques indiqueront que l'emploi de tous les travailleurs du Projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne tous les aspects de la relation d'emploi, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, l'avancement ou la cessation d'emploi. Par conséquent, les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du Projet ne seront pas prises sur la base de considération personnelle sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

50. L'UGP concernée et l'URC devra veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans le recrutement ou l'emploi des travailleurs directs et contractuels du Projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail, notamment le genre, l'âge, l'origine ethnique, la race, le handicap (y compris l'albinisme), l'état civil, la grossesse ou la maternité, l'origine sociale, la religion, et la séropositivité réelle ou supposée.

51. L'UGP concernée veillera à ce que les travailleurs nationaux soient prioritaires. À cet effet les UGP prendront les mesures suivantes :

- Les candidats nationaux seront priorisés lorsque les compétences requises sont disponibles au niveau national. En particulier, les postes semi-qualifiés seront réservés aux ressortissants des pays respectifs, par exemple les recenseurs, les ouvriers du bâtiment, les chauffeurs, ou les techniciens en équipement.
- Les annonces de postes vacants à pourvoir au niveau national seront diffusées sur des plateformes nationales telles que les journaux quotidiens et les sites web des ministères concernés.

52. Les PGMOS spécifiques satisferont aux exigences du paragraphe 13 de la NES 2 concernant le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation sur le lieu de travail, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), en requérant que tous les travailleurs directs et contractuels signent le Code de conduite¹⁰ en Annexe 3 lors de leur recrutement. En outre, le CGCGES du Projet comprend un Plan d'action de prévention et de réponse à l'EAS/HS (Annexe H),

¹⁰ Le Code de Conduite est aussi inclus dans le CGCGES, comme mesure d'atténuation, ainsi que dans les prescriptions E3S pour les prestataires.

dont l'application devra être assurée par l'UGP concernée ou l'URC.

Organisations de travailleurs (paragraphe 16 de la NES 2)

Les Code du travail des cinq pays concernés reconnaissent le droit aux travailleurs de s'organiser. En particulier :

Congo

Article 210 du Code du Travail

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par le Code de Travail de la RC. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. L'article 210 du Code de Travail stipule que : les travailleurs bénéficient d'une protection appropriée contre tous les actes de discrimination tendant à porter préjudice à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Gabon

Article 303 du Code du Travail

Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix dans le cadre de la défense des intérêts de sa profession à condition que le syndicat relève de son secteur d'activité.

5.2 Protection de la main-d'œuvre

Travail des enfants et âge minimum (paragraphe 17-18 de la NES 2)

53. Les PGMO spécifiques indiqueront que les entités contractantes devront vérifier l'identité et l'âge de tous les travailleurs avant l'emploi ou le recrutement en obtenant une confirmation écrite de leur âge, telle qu'un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant.

54. Si un enfant de moins de 18 ans est découvert en train de travailler sur le Projet, l'UGP concernée ou l'URC prendra immédiatement des mesures pour mettre fin à l'emploi ou à l'engagement de l'enfant de manière responsable, en tenant compte de l'intérêt supérieur de l'enfant. Pour garantir cet intérêt supérieur, l'entité devra au besoin prendre des mesures correctives dans un délai raisonnable qui auront été convenues avec la Banque mondiale.

55. Néanmoins, la NES 2 permet des dérogations si les conditions suivantes sont satisfaites pour chacun des enfants concernés :

- L'enfant a plus de 14 ans
- L'enfant ne sera pas employé ou engagé sur le Projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui¹¹, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social
- L'UGP concernée ou l'URC effectuera une évaluation appropriée des risques pour chaque enfant avant que celui-ci ne commence son travail
- L'UGP concernée ou l'URC veillera au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2

¹¹ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

56. En outre, le recrutement de chaque enfant devra satisfaire les exigences du code de travail applicable si l'enfant a moins de 18 ans, mais plus de 14 ans. En particulier :

Congo

Article 116 du Code du Travail

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans sauf dérogation accordée par le Ministre de l'Éducation Nationale après avis de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal. Un décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

Article 117 du Code du Travail

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis et, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.

Gabon

Article 215 du Code du Travail

L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi des enfants jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans.

Nonobstant le champ d'application défini à l'article premier de la présente loi, l'inspecteur du travail peut exiger la production des pièces d'état civil de tout enfant dont il a de fortes présomptions de penser qu'il est employé à une activité correspondant aux pires formes de travail de l'enfant, l'interroger avec ou sans témoins, dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel et, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité.

Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel.

L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.

Travail forcé (paragraphe 20 de la NES 2)

57. Les PGMO spécifiques interdiront toute forme de travail forcé dans le cadre du Projet. Cette interdiction s'appliquera à toute forme de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes, ainsi qu'aux types d'emploi analogues. Le Projet n'emploiera aucune victime de trafic humain. Une disposition concernant le travail forcé est aussi incluse dans les prescriptions E3S susmentionnées pour les contractants.

58. Les PGMO spécifiques indiqueront que les entités contractantes devront conserver et enregistrer les circonstances et le lieu du recrutement, ainsi que les contrats de travail écrits de tous les travailleurs du projet, y compris les travailleurs engagés par l'intermédiaire des sous-traitants et des fournisseurs principaux.

59. L'UGP concernée ou l'URC effectuera des inspections périodiques des dossiers d'emploi des entrepreneurs, des sous-traitants et des fournisseurs principaux, afin de vérifier l'absence de travail forcé. Si du travail forcé ou des personnes engagées dans le Projet à la suite d'un trafic sont identifiés, l'UGP concernée ou l'URC traitera rapidement le problème, notamment en soumettant la question sans délai aux autorités gouvernementales compétentes, ainsi qu'aux services de soutien aux victimes du travail forcé ou du trafic humain.

5.3 Mécanisme de gestion des plaintes (paragraphe 21-23 de la NES 2)

60. L'UGP concernée ou l'URC s'assurera : (i) que des mécanismes de gestion des plaintes (MGP) sont disponibles pour tous les travailleurs directs et contractuels¹² afin qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations sur les lieux de travail : et (ii) que tous ces travailleurs sont informés du MGP au moment du recrutement, et que le MGP est facilement accessible à tous les travailleurs du Projet. Les plaintes peuvent être en rapport avec les conditions salariales ou de travail, des incidents ou accidents, des dommages ou préjudices réels, ou des requêtes de corrections. Les MGP pour les travailleurs devront privilégier les solutions à l'amiable, sauf pour les plaintes relatives à l'EAS/HS.

61. Les plaintes sur le lieu de travail peuvent porter sur des demandes d'opportunités d'emploi, les taux de salaire de la main-d'œuvre, les retards de paiement, les désaccords sur les conditions de travail et les problèmes de santé et de sécurité au travail.

Principes du MGP pour les travailleurs

62. Les MGP pour les travailleurs directs et contractuels comprendront : (i) une procédure pour recevoir les plaintes tels que le formulaire de commentaire/plainte, les boîtes à idées, le courrier électronique et la ligne téléphonique, (ii) des délais stipulés pour répondre aux plaintes, (iii) un registre pour enregistrer et suivre la résolution opportune des plaintes, et (iv) un point focal responsable de la réception, de l'enregistrement et du suivi de la résolution des plaintes liées au travail. Ils devront adhérer aux principes suivants¹³ :

- **Accessibilité.** Les plaintes seront prises en compte et étudiées quel que soit le niveau d'instruction du personnel plaignant, et quelle que soit sa langue. Il en va de même pour les personnes vulnérables dans le milieu du travail, notamment les populations autochtones et les femmes.
- **Fourniture d'informations.** Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des plaintes au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fournie aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- **Transparence du processus.** Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informés du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des plaintes de leur organisation.
- **Mise à jour.** Le mécanisme doit être régulièrement revu et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.
- **Confidentialité.** Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.
- **Représailles.** Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.
- **Délais raisonnables.** Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.
- **Droit de recours.** Un employé doit pouvoir faire appel auprès de la Banque mondiale ou des tribunaux nationaux, s'il n'est pas satisfait de la conclusion initiale.

¹² Les MGP pour les travailleurs sont distincts des MGP du Projet décrit dans le CGMPP

¹³ Ces principes sont inclus dans les prescriptions E3S pour les entités contractantes. Ils sont basés sur l'Annexe D de la Note d'Orientation de la Norme de Performance 2 de la Banque mondiale.

- *Droit d'être accompagné.* Lors de toute réunion ou audience, l'employé doit avoir le droit d'être accompagné par un collègue, un ami ou un représentant syndical.
- *Maintien d'un registre.* Un registre écrit doit être tenu afin de documenter tous les stades de la gestion d'une plainte, notamment une copie de la plainte initiale, la réponse de l'Entreprise, les notes de toute réunion, les conclusions et les raisons de ces conclusions. Tout dossier relatif à l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel doit être enregistré séparément et sous la plus stricte confidentialité.
- *Relation avec les conventions collectives.* Les procédures de réclamation doivent être conformes à toute convention collective.
- *Relation avec la réglementation.* Le mécanisme de gestion des plaintes doit être conforme avec le code national du travail.

63. Les MGP pour les travailleurs directs et contractuels seront distincts du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du Projet pour les individus et les communautés affectés tel que détaillé dans les Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) spécifiques du Projet, et devront être opérationnalisés sur les sites du Projet. Ils n'excluront pas le droit des travailleurs à accéder à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi des pays bénéficiaires ou par le biais de procédures d'arbitrage existantes, ni ne se substituent aux mécanismes de réclamation prévus par les conventions collectives. L'objectif sera plutôt de faciliter la médiation et de rechercher des solutions appropriées à plaintes liées au travail, sans passer par des étapes supérieures.

64. L'UGP concernée ou l'URC veillera à ce que tous les travailleurs directs et contractuels soient informés du MGP pour les travailleurs qui les concernent lors de leur recrutement, que des mesures soient mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation, que des processus soient en place pour assurer un environnement de travail sûr, et que les travailleurs soient informés de la manière de signaler s'ils se sentent en danger.

Travailleurs directs

65. L'UGP concernée ou l'URC établira un MGP distinct pour les travailleurs qu'elle aura recruté, y compris les travailleurs recrutés pour les services statistiques, selon les principes ci-dessus.

- La personne responsable des ressources humaines au sein de l'UGP concernée ou l'URC sera chargée de recevoir, d'examiner et de traiter les plaintes de ses travailleurs directs financés par le Projet, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées, le manque de compensation pour les heures supplémentaires, les retards ou non-paiement des salaires.
- Dès réception de la plainte, le responsable des ressources humaines rendra compte à la Direction de l'UGP concernée ou de l'URC et prendra toutes les dispositions pour un règlement à l'amiable de la plainte.
- La Direction de l'UGP concernée ou de l'URC devra répondre dans un délai de sept jours ouvrables.
- Si le plaignant juge la réponse de l'UGP concernée ou de l'URC insatisfaisante, il aura la possibilité de faire appel directement au Secrétaire Général (SG) du Ministère concerné dans le cas des UGP.
- Le SG ou le DG concerné examinera les plaintes et répondra dans un délai de deux semaines

Travailleurs contractuels

66. Tel qu'indiqué dans les prescriptions E3S pour les entités contractantes, l'UGP concernée ou l'URC assurera que chaque entité contractante mette en place un MGP pour traiter les préoccupations liées au lieu de travail pour ses travailleurs et les travailleurs de ses sous-traitants. Ces MGP seront proportionnels au nombre de travailleurs, ainsi qu'à la nature et à l'ampleur des risques et des impacts potentiels du Projet. Si l'entité contractante n'est pas en mesure de mettre un MGP à la disposition des travailleurs, l'UGP concernée ou l'URC donnera accès au MGP du Projet aux travailleurs contractuels pour traiter les plaintes liées au travail, plutôt que d'exiger que l'entité contractante établisse un MGP

distinct pour ses travailleurs.

67. Lorsque la nature des activités le requiert, les entités contractantes désigneront un responsable pour traiter les plaintes des travailleurs, par exemple le chef du personnel de l'entité contractante ou son directeur.

Procédures de gestion des plaintes

68. Les UGP et l'URC, ainsi que les entités contractantes, géreront les plaintes de leurs travailleurs respectifs. Elles prioriseront la négociation et la conciliation, afin d'arriver à une entente signée qui clôt la plainte.

69. Chaque UGP et l'URC, ainsi que chaque entité contractante, établira un registre des plaintes dans lequel elle versera les éléments suivants pour chaque dossier de plainte :

- Le formulaire initial de plainte dans lequel sont consignées la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte
- L'accusé de réception de la plainte qui aura été remis au plaignant à la suite de l'enregistrement
- Une fiche de suivi de la plainte indiquant les mesures prises (enquête, mesures correctives)
- Une fiche de clôture du dossier, dont copie sera remise au plaignant, après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche

70. Les entités contractantes devront autoriser l'UGP concernée ou l'URC à accéder à leurs registres des plaintes de leurs travailleurs, selon les étapes ci-après :

- **Étape 1. Réception et enregistrement de la plainte.** Les travailleurs saisiront le responsable désigné au sein de l'UGP concernée ou de l'URC, ou de l'entité contractante, qui enregistrera immédiatement toutes les plaintes (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non), qu'elles soient fondées ou non.
- **Étape 2. Traitement de la plainte.** Le responsable désigné devra enquêter toute plainte, fondée ou non. À cet effet le responsable désigné devra :
 - Rencontrer le plaignant afin de discuter de la plainte dans les trois jours ouvrables après son enregistrement
 - Déterminer la légitimité de la plainte
 - Classer la plainte en fonction de son ampleur (mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique)
 - Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée et fournir une réponse verbale ou écrite au plaignant
 - Proposer une solution au plaignant et si celui-ci accepte la solution proposée, clôturer la plainte par une entente signée
- **Étape 3. Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes de l'UGP concernée ou de l'URC.** Si la plainte ne peut être réglée à l'interne entre le plaignant et une entité contractante dans un délai de 7 jours le traitement de la plainte sera pris en charge directement par l'UGP concernée à travers le mécanisme de gestion des plaintes du Projet décrit dans le PMPP spécifique du Projet.

En outre, si l'entité contractante ne répond pas à la plainte, ou si la réponse de l'entité contractante ne satisfait pas le plaignant, celui-ci ou son représentant pourra contacter directement le point focal MGP au sein de l'UGP concernée pour donner suite à la question.
- **Étape 4. Recours à l'inspection du travail.** Le travailleur direct ou contractuel peut demander un règlement à l'amiable d'un différend au niveau de l'inspection du travail concernée. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation.
- **Étape 5. Recours à la justice.** En cas d'échec de règlement à l'amiable, le travailleur ou l'employeur peut porter le litige devant un tribunal compétent qui tranchera.

Si la décision sur le litige est de nature à changer ou à influencer la manière dont les activités du Projet sont mises en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UGP concernée ou

l'URC devra ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les plaintes de travailleurs s'imposeront à l'entité contractante et à l'UGP concernée ou l'URC, et à toutes autres entités contractantes qui travailleront en vertu d'un contrat avec l'UGP concernée ou l'URC.

Plaintes relatives à l'exploitation ou aux abus sexuels ou le harcèlement sexuel

71. Les plaintes par des personnes survivantes relatives à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS), ainsi qu'au harcèlement sexuel (HS), ne seront pas traitées par les MGP pour les travailleurs, mais plutôt directement par le MGP de l'UGP concernée, tel que sera indiqué dans leur PGMO spécifiques.¹⁴

72. Ces plaintes EAS/HS ne feront jamais l'objet de solutions à l'amiable et seront gérées selon les procédures de confidentialité du volet EAS/HS du MGP du Projet. Elles ne seront pas enregistrées avec les autres plaintes, et les formulaires de registre seront stockés dans un endroit sûr avec un accès limité.

5.4 Santé et sécurité au travail (paragraphe 24-32 de la NES 2)

73. Chaque PGMO spécifique indiquera que les risques liés à la collecte de données statistiques sur le terrain seront atténués par la préparation et l'application d'un Plan de Gestion de la Sécurité (PGS) spécifique pour ce qui est des risques sécuritaires, et la mise en œuvre du Manuel de sécurité routière pour le personnel et les consultants (Annexe C du CGCGES du Projet) et l'Annexe D du CGCGES relative aux déplacements routiers et conseils sur la sécurité des convois. Ces risques sont abordés plus en détail dans le CGCGES.

74. L'UGP concernée ou l'URC exigera de toutes les entités contractantes qu'elles respectent les mesures de santé et de sécurité au travail incluses dans les prescriptions E3S du Projet, qui sont dérivées des Directives générales environnementale, sanitaire et sécuritaire (ESS), ainsi que les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail des pays impliqués dans le Projet. De manière générale, les principes de la SST sont dans les réglementations nationales, mais les décrets d'application qui auraient précisé les mesures à prendre à un niveau de détail équivalent aux Directives ESS du Groupe de la Banque mondiale n'existent pas encore.

75. Les prescriptions E3S indiqueront que tous les travailleurs employés par une entité contractuelle, dont les sous-traitants, devront recevoir une formation et des informations adéquates avant le début de nouvelles missions, concernant les risques professionnels et la protection de leur santé contre les facteurs ambiants dangereux qui peuvent être présents.

76. L'UGP concernée ou l'URC assurera que les travailleurs du Projet pourront « *signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.* » (paragraphe 26 de la NES 2). Cette mesure est importante compte tenu du contexte sécuritaire incertain dans certaines des zones d'intervention du Projet.

77. L'UGP concernée ou l'URC établira et maintiendra un système de suivi des performances en matière de sécurité et de santé au travail et de l'environnement de travail, y compris l'identification des dangers et des risques pour la sécurité et la santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour répondre aux dangers et aux risques identifiés, la fixation de priorités pour la prise de mesures et l'évaluation des résultats (paragraphe 30 de la NES 2).

¹⁴ Voir la section relative à la Procédure de gestion des plaintes relatives aux EAS/HS dans le CMPP. Voir aussi l'Annexe H du CGCGES, Plan d'action de prévention et de réponse à l'EAS/HS pour le Projet

5.5 Travailleurs contractuels¹⁵ (paragraphe 31-33 de la NES 2)

78. L'UGP concernée ou l'URC s'assurera que les entités qui obtiennent des contrats pour le Projet sont fiables et respectueuses de la loi qui n'ont pas d'antécédents juridiques ou de problèmes liés au non-respect du droit du travail national, de conflits du travail non résolus, ou d'incidents ou accidents de travail fréquents. Dans le cadre du processus de sélection des entités contractantes, contractants, l'UGP concernée examinera les informations suivantes :

- Preuve que l'entité est légalement constituée et dispose d'une licence conformément au code du travail applicable
- Les dossiers relatifs aux violations de la santé et de la sécurité, et les mesures correctives apportées
- Les documents relatifs à la gestion de la main d'œuvre, y compris les questions de santé et de sécurité au travail
- Les certifications/permis/formations des travailleurs pour effectuer le travail requis
- Les registres des accidents et des décès et des notifications aux autorités
- Preuve de l'expérience des travailleurs et de leur inscription à des projets connexes
- Les dossiers de paie des travailleurs, y compris les heures travaillées et la rémunération reçue
- Des copies des contrats précédents, montrant l'inclusion de dispositions et de termes reflétant la NES 2

79. L'UGP concernée ou l'URC s'assurera que les prescriptions relatives à la gestion des risques environnementaux, sanitaires, sécuritaires et sociaux (E3S) applicables aux entités contractantes (voir Annexe 2) font partie intégrale du dossier d'appel d'offre (DAO), dont surtout pour les marchés de travaux. Ces prescriptions E3S répondent aux exigences nationales en matière de travail, ainsi qu'aux exigences pertinentes de Normes Environnementales et Sociales de la Banque mondiale, notamment la NES 2, la NES 3 et la NES 4. En particulier, elles comprennent : (a) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, dont ceux qui peuvent mettre leur vie en danger ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection, y compris la modification, la substitution ou l'élimination des conditions ou des substances dangereuses ; (c) la formation des travailleurs du Projet et la tenue de registres de formation ; (d) la documentation et le signalement des accidents, des maladies et des incidents professionnels ; (e) la prévention et la préparation aux situations d'urgence et les dispositions de réponse aux situations d'urgence ; et (f) les recours en cas d'impacts négatifs tels que les blessures, les décès, les handicaps et les maladies professionnelles.

80. L'UGP concernée devra :

- Indiquer dans les dossiers d'appel d'offre (DAO) que l'adhésion à la législation nationale en concernant les conditions d'emploi et la santé et la sécurité au travail est une condition préalable à la participation au Projet.
- Inclure les prescriptions E3S dans les DAO pour toute activité pouvant avoir des incidences environnementales, sociales, sanitaires ou sécuritaires
- Demander aux entités soumissionnaires de : (i) préparer un Plan environnemental et social préliminaire (PESP) dans le cadre de leurs offres, détaillant les principes et la méthodologie qu'ils utiliseront pour répondre aux prescriptions E3S, et (ii) d'indiquer dans leur soumission le coût total des actions requises pour répondre aux prescriptions E3S.
- Évaluer la qualité du PESP lors du processus de sélection, ainsi que les performances environnementales et sociales passées des soumissionnaires, et leur capacité de répondre aux prescriptions E3S.
- Inclure les prescriptions E3S dans tous les contrats sous la forme de clauses techniques spéciales, et intégrer également toute exigence supplémentaire spécifique au sous-projet.
- Exiger des entités sélectionnées qu'elles préparent et soumettent à l'UGP concernée, un Plan de gestion environnementale et sociale (PGES-Entreprise), détaillant la manière dont l'entreprise mettra en œuvre les prescriptions E3S, y compris les procédures et le personnel.

15 Cette section est appelée **10. Gestion des fournisseurs et prestataires** dans le modèle de PGMO

Le PGES-Entreprise est distinct du PGES que l'UGP concernée préparera. Alors que le PGES définit les obligations, le PGES-Entreprise détaille comment l'entreprise les satisfera.

- Examiner et approuver le PGES-Entreprise avant le début des travaux.
- Exiger des entités qu'ils mettent en œuvre leur PGES-Entreprise, et contrôler leurs performances à cet égard.

81. L'UGP concernée ou l'URC s'assurera qu'une formation et une orientation suffisantes est donnée aux travailleurs des entités contractantes avant la mise en œuvre de leurs activités, afin de garantir leur pleine compréhension et leur conformité avec les prescriptions E3S.

82. L'UGP concernée ou l'URC s'assurera que l'application des prescriptions E3S est proportionnelle à la portée du contrat, au nombre d'employés impliqués et au niveau de risque. Alors qu'un PGES-Entreprise succinct peut être suffisant pour un contrat impliquant 3 employés pour réparer une fenêtre, un PGES-Entreprise plus complet est nécessaire pour des travaux impliquant plusieurs équipes pendant plusieurs mois.

83. L'UGP concernée ou l'URC exigera que les entités contractantes incluent des dispositions équivalentes, y compris les procédures à appliquer en cas de non-conformité, dans leurs accords contractuels avec leurs sous-traitants.

Suivi

84. L'UGP concernée ou l'URC effectuera un suivi régulier de la gestion des travailleurs contractuels par les entités contractantes, notamment le respect des accords contractuels (obligations, déclarations et garanties). Les indicateurs pour le suivi des PGES-Entreprise sont détaillés dans le Tableau 12 du CGCGES, et des indicateurs de suivi pour les VBG et la gestion de la main d'œuvre sont inclus dans le Tableau 13 du CGCGES.

85. Chaque entité contractante devra fournir à l'UGP concernée ou à l'URC un rapport bihebdomadaire des indicateurs indiqués dans la section Suivi environnemental et social des prescriptions E3S.

86. De manière plus générale, l'UGP concernée effectuera des contrôles de supervision réguliers afin de surveiller et de garantir la conformité des entités contractantes avec leur PGES-Entreprise respectifs.

Code de Conduite

87. L'objectif du Code de conduite est d'assurer que toutes les personnes engagées par les entités contractantes, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, respectent des normes de comportement acceptables, plus particulièrement en matière de EAS/HS. Le modèle de Code de Conduite à suivre est inclus dans les prescriptions E3S (Annexe 2). Toutes les entités contractantes devront s'assurer que tous leurs travailleurs signent le Code de Conduite lors de leur recrutement et reçoivent la formation requise. Cette signature confirmera que :

- Le travailleur a reçu une copie du Code de Conduite dans le cadre de son contrat.
- Le Code de Conduite a été expliqué dans le cadre du processus d'intégration.
- Le travailleur reconnaît que l'adhésion au Code de Conduite est une condition obligatoire de l'emploi.
- Le travailleur comprend que les violations du Code de Conduite peuvent entraîner des conséquences graves, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la saisie des autorités judiciaires.

Responsabilités environnementales et sociales des entités contractantes

88. L'UGP concernée ou l'URC tiendra les entités contractantes financièrement responsables de leur performance environnementale et sociale, ainsi que de tout dommage ou préjudice environnemental ou social causé par leur personnel, en incluant les mesures suivantes dans les documents d'appel d'offres et les contrats :

- Les mesures d'atténuation à inclure dans le contrat seront spécifiées dans les PGES spécifiques aux travaux de construction ou de réhabilitation de bâtiments préparés par l'UGP concernée.
- Les déductions pour non-conformité environnementale seront ajoutées en tant que clause dans la section métrage du contrat.
- Les pénalités environnementales seront calculées et déduites dans chaque facture soumise
- Tout impact qui n'est pas correctement atténué fera l'objet d'une notification environnementale/sociale de la part de l'UGP concernée.
- Pour les infractions mineures et les plaintes sociales, un incident qui cause des dommages temporaires mais réversibles, le contractant recevra un avis pour remédier au problème et restaurer l'environnement. Aucune autre action ne sera entreprise si le Projet confirme que la restauration est effectuée de manière satisfaisante.
- Pour les avis sociaux, le Projet avertira l'entreprise de remédier à l'impact social et de suivre le problème jusqu'à ce qu'il soit résolu. Si l'entreprise ne se conforme pas à la demande de remédiation, le travail sera arrêté et considéré comme un retard non excusé.
- Si l'entreprise n'a pas remédié à l'impact environnemental dans le délai imparti, l'UGP concernée arrêtera les travaux et donnera à l'entreprise une notification indiquant une pénalité financière en fonction de la mesure d'atténuation non respectée qui a été spécifiée dans le document d'appel d'offres.
- Aucune autre action ne sera requise si le Projet constate que la restauration est effectuée de manière satisfaisante. Dans le cas contraire, si l'entreprise n'a pas remédié à la situation dans un délai d'un jour, tout jour supplémentaire d'arrêt des travaux sera considéré comme un retard non excusé.
- Les notifications environnementales émises par l'UGP concernée peuvent inclure une ou plusieurs pénalités environnementales.
- En cas de non-conformité répétée totalisant 5% de la valeur du contrat, le Projet engagera une action en justice.

5.6 Employés des fournisseurs principaux (paragraphe 39 to 42 de la NES 2)

89. L'UGP concernée ou l'URC déterminera les risques possibles de travail des enfants, de travail forcé et les questions graves de sécurité que pourraient causer les fournisseurs principaux.

90. L'UGP concernée ou l'URC exigera des fournisseurs principaux de mettre au point des procédures et des mesures d'atténuation lorsqu'il existe un risque sécuritaire sérieux relatif à leurs employés. L'UGP concernée ou l'URC reverra périodiquement ces procédures et mesures d'atténuation afin d'en vérifier l'efficacité.

91. Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux fournisseurs principaux, l'UGP concernée ou l'URC exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions de Section 4.2 ci-dessus, selon le processus ci-dessous :

- **Sélection des fournisseurs principaux.** Lorsqu'il s'approvisionne en matériaux de construction auprès de fournisseurs principaux, l'entreprise contractante demandera à ces fournisseurs d'identifier le risque de travail des enfants/travail forcé et les risques graves pour la sécurité dans la production des matériaux de construction. L'UGP concernée ou l'URC examinera et approuvera l'achat de fournitures principales auprès des fournisseurs suite à une identification/évaluation des risques et de toute autre diligence raisonnable pertinente (telle que l'examen de la licence pour les carrières). Le cas échéant, l'entreprise sera tenue d'inclure des exigences spécifiques sur le travail des enfants/le travail forcé et les questions de sécurité au travail dans tous les bons de commande et contrats avec les fournisseurs principaux.
- **Mesures correctives.** Si le travail des enfants/le travail forcé et/ou des incidents de sécurité graves sont identifiés en relation avec les travailleurs des fournisseurs principaux, l'UGP concernée ou l'URC exigera du fournisseur principal qu'il prenne les mesures appropriées pour y remédier. Ces mesures d'atténuation seront contrôlées périodiquement afin de vérifier

leur efficacité. Si les mesures d'atténuation s'avèrent inefficaces, l'UGP concernée ou l'URC concernée devra remplacer, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du Projet concernés par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES 2.

6 Personnel Responsable

6.1 UGP et URC

92. Les PGMOS spécifiques indiqueront que le spécialiste social et le spécialiste environnemental de l'UGP concernée ou de l'URC superviseront et guideront tous les aspects du Projet liés à la main d'œuvre et les conditions de travail. Ils coordonneront au quotidien les activités du Projet, y compris les relations avec les entités contractantes et les fournisseurs. Les spécialistes seront appuyés par toute l'équipe de l'UGP concernée ou de l'URC, y compris dans l'intégration des normes environnementales et sociales dans les DAO et contrats des prestataires et dans la production des rapports périodiques à la Banque mondiale.

93. Plus précisément, ces spécialistes devront :

- Mettre en œuvre les procédures de gestion de la main d'œuvre du Projet.
- S'assurer que les entités contractantes se conforment à cette procédure de gestion du travail.
- Contrôler et vérifier que les entités contractantes respectent leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail envers leurs travailleurs contractuels, ainsi que les travailleurs des sous-traitants, conformément au Code du Travail et la NES 2.
- Contrôler la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre par les entités contractantes et les sous-traitants.
- Assurer la formation sur la gestion de la main d'œuvre et la santé et la sécurité au travail pour les travailleurs du Projet.
- S'assurer que le mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels est mis en œuvre et que les travailleurs sont informés de son objectif et de la manière de l'utiliser
- Mettre en place un système de suivi et d'examen régulier des performances en matière de travail, de sécurité et de santé au travail.
- Contrôler la mise en œuvre du Code de Conduite.

94. L'UGP concernée ou l'URC assurera que son responsable environnemental et social est suffisamment qualifié et formé pour traiter les questions liées à la main d'œuvre et les conditions de travail.

6.2 Entités Contractantes

95. Les entités contractantes devront :

- Préparer et mettre en œuvre selon les besoins un PGES-Entreprise proportionnel aux risques au nombre de travailleurs
- Respecter les exigences de la législation nationale et de la présente procédure de gestion de la main d'œuvre
- Tenir des registres du processus de recrutement et d'emploi des travailleurs sous contrat
- Communiquer clairement la description du travail et les conditions d'emploi aux travailleurs sous contrat
- Mettre en place un système de rapports réguliers sur les performances en matière de travail, de santé et de sécurité au travail
- Désigner un responsable de la sécurité chargé des questions d'E3S
- S'assurer que des mesures de santé et sécurité des travailleurs (SST) sont en place pour les travailleurs sur les sites de construction
- Informer l'organisation ordonnatrice de leur contrat dans les 24 heures de tout incident ou accident majeur

Annexe 1. Analyse comparative de la NES 2 et des réglementations nationales du travail¹⁶

Annexe 1.5 Congo

Annexe 1.6 Gabon

¹⁶ Les Annexes 1.1 Cameroun), 1.2 (RCA), 1.3 (Tchad) et 1.4 (CEMAC) peuvent être trouvées dans le CGCPGMO du financement initial

Annexe 1.5 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Congo

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
<i>Paragraphe 10</i> Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.	<i>Article 85 (Loi 38/PR/96)</i> Les taux minima de salaire, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel après accord de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui y appose son visa.	Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 11</i> Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.	<i>Article 88 (Loi 38/PR/96)</i> À l'exception des professions pour lesquelles les usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du ministre du travail et de la prévoyance sociale après avis de la commission nationale consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine, et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois. Toutefois le travailleur journalier, engagé à l'heure ou à la journée, pour une occupation de courte durée, est payé chaque jour après la fin du travail. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire, les paiements à la quinzaine ou à la semaine 4 jours après la quinzaine ou la semaine qui donne droit au salaire.	Le Code du Travail satisfait la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.	Article 100 (Loi 38/PR/96) Les prélèvements obligatoires et les consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats individuels de travail, peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire. Le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur ne peut faire l'objet de retenues sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou devant l'inspecteur du travail. Repos hebdomadaires Article 118 (Loi 38/PR/96) Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de 24 heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche. Article 119 (Loi 38/PR/96) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de 26 jours ouvrables par année de service effectif. Sont assimilées à un mois de service effectif les périodes équivalentes à 26 jours de travail. Congé maladie Article 119 (Loi 38/PR/96) Pour le calcul de la durée du congé acquis ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 113, ni dans une limite de 6 mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé. Congé pour raison familiale Dans une limite de 10 jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Ces permissions exceptionnelles sont payées. Par contre les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont fait l'objet d'aucune compensation ou récupération des journées ainsi accordées.	Le Code du Travail satisfait la NES 2. Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
Paragraphe 12 Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci, Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	Article 39 (Loi 6-96) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, le préavis ne devant en aucun cas se confondre avec la période de congé. En l'absence de convention collective, un arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis de la commission nationale consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu notamment de la durée du contrat et des catégories professionnelles. Article 34 (Loi 6-96) En cas de rupture anticipé du fait de l'employeur, le salarié percevra, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, à titre d'indemnité, les rémunérations et les avantages de toute nature qu'il aurait recueillis si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue pour les parties. Loi 18-2012 du 22 août 2012, Régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé Article 98 Les prestations de la branche des pensions comprennent : • la pension de retraite normale ; • la pension de retraite anticipée ; • la pension de retraite proportionnelle ; • la pension d'invalidité ; • l'allocation de retraite ; • la pension de réversion ; • l'allocation de réversion. Article 104 Toutes les pensions énumérées à l'article 98 de la présente loi prennent effet le premier Jour du mois civil suivant la date à laquelle les conditions requises ont été remplies. Le régime des pensions des Agents de l'Etat (RPAE), loi n° 11-2012 du 4 juillet 2012 Article 2 Sont assujettis à ce régime tous les agents de l'Etat classés ainsi qu'il suit : • les agents de la force publique ;	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2. Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2. Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	- les agents civils de l'Etat relevant du statut général de la fonction publique et des statuts particuliers; - les conjoints survivants, les enfants à charge et les autres ayants droit de ces agents. <i>Article 3</i> Le bénéfice de la pension de retraite est acquis aux agents visés à l'article 2 ci-dessus dès leur mise à la retraite, d'office ou à leur demande.	
Non-discrimination et égalité des chances		
<i>Paragraphe 13</i> Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.	<i>Article 56</i> 7 les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ». <i>Article 2 (Loi 6-96)</i> Est considéré comme travailleur au sens du présent code, quels que soient son texte et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé. <i>Article 185</i> Les personnes exerçant la même profession, les métiers similaires ou des professions connexes concourent à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de la profession. <i>Loi MOUEBARA 19-2022 portant lutte contre les violences faites aux femmes en République du Congo</i> <i>Article 3</i> Constitue une violence à l'égard de la femme, toute atteinte physique, morale, sexuelle ou économique à son égard et qui entraîne pour elle un préjudice, une souffrance ou un dommage corporel, psychologique, sexuel ou économique, tant dans la vie publique que dans la vie privée.	Le Code du travail satisfait l'exigence que dans le cadre les conventions collectives. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point. Le Code du travail et la Loi 06-032 satisfont les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	<i>Article 61</i> Tout auteur d'agressions sexuelles et/ ou de harcèlement sexuel tel que défini à l'article 16 de la présente loi, en milieu professionnel, religieux, scolaire ou académique est puni de cinq (5) à dix (10) ans d'emprisonnement et de 500 000 à 5 000 000 de francs CFA d'amende.	
<i>Paragraphe 14</i> Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.	<i>Loi MOUEBARA 19-2022 portant lutte contre les violences faites aux femmes en République du Congo</i> <i>Article 11</i> Constitue une discrimination à l'égard de la femme, toute distinction, exclusion ou restriction qui a pour effet ou pour but de porter atteinte à la reconnaissance de ses droits humains fondamentaux et de ses libertés, sur la base de l'égalité complète et effective, dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, ou de compromettre cette reconnaissance ou la jouissance ou l'exercice de ces droits par la femme, quels que soient la couleur, la race, la religion, la pensée, l'âge, la nationalité, les conditions économiques et sociales, l'état civil, l'état de santé, la langue ou le handicap.	Ce concept n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 15</i> L'Emprunteur prendra 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 de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.	<i>Articles 2 et 42</i> Aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge ou la nationalité des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. La loi est explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Les rémunérations, les prises en charge et autres frais de personnel sont régis par les dispositions du Code du Travail, notamment dans les articles 80 à 102. Selon l'article 80 du Code du Travail de la RC, à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leurs âges. La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur, de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue. Aucun	Le Code du Travail couvre la discrimination à l'égard des femmes et les personnes handicapées, mais non les migrants. Voir Section B pour les enfants.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la législation ou la réglementation et sauf accord entre parties intéressées. <i>Article 117</i> La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis et, éventuellement, de l'indemnité de licenciement. <i>Article 113</i> Toute femme enceinte dont l'état a été médicalement constaté peut quitter le travail sans préavis sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat. cette interruption de service puisse être considérée comme cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quinze semaines consécutives, dont neuf postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé ; elle a droit d'une part, à la charge de l'employeur à la moitié de son salaire et d'autre part, à la charge de la caisse nationale de prévoyance sociale, aux soins gratuits et à l'autre moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Elle conserve le droit aux prestations en nature. <i>Article 114</i> Il est interdit d'employer une femme pendant les 15 semaines de congé de maternité prévu à l'article précédent	
Organisations de travailleurs		
<i>Paragraphe 16</i> Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ	<i>Article 210</i> La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par le Code de Travail de la RC. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. L'article 210 du Code de Travail stipule que : les travailleurs bénéficient d'une protection appropriée contre tous les actes de discrimination tendant à porter préjudice à la liberté syndicale en matière d'emploi. Il est interdit à tout employeur de :	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.	a) Subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou à son non-affiliation à une organisation professionnelle quelconque ou à une organisation professionnelle déterminée ; b) Licencier un travailleur ou lui porter préjudice par tous les autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation professionnelle et de sa participation à des activités syndicales. <i>Article 185</i> Les personnes exerçant la même profession, les métiers similaires ou des professions connexes concourent à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de la profession. <i>Article 210</i> La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par le Code de Travail de la RC. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. L'article 210 du Code de Travail stipule que : les travailleurs bénéficient d'une protection appropriée contre tous les actes de discrimination tendant à porter préjudice à la liberté syndicale en matière d'emploi. Il est interdit à tout employeur de : a) Subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou à son non-affiliation à une organisation professionnelle quelconque ou à une organisation professionnelle déterminée ; b) Licencier un travailleur ou lui porter préjudice par tous les autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation professionnelle et de sa participation à des activités syndicales. <i>Article 31</i> Toute mesure prise par l'employeur et jugée contraire aux dispositions de l'article 30 est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages - intérêts.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2.
B. Protection de la main-d'œuvre		
Travail des enfants et âge minimum		
<i>Paragraphe 17</i> Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne	<i>Article 116</i> Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans sauf dérogation accordée par le	L'UGP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.	Ministre de l'Éducation Nationale après avis de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal. Un décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction. <i>Article 117</i> L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés. La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis et, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.	
<i>Paragraphe 18</i> Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes : a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.	Voir ci-dessus	L'UGP appliquera le Code du Travail.
<i>Paragraphe 19</i> Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	<i>Article 11</i> L'apprenti doit être âgé de 16 ans au minimum. Il bénéficie des dispositions relatives au travail des enfants et de la réglementation concernant le repos hebdomadaire, la protection des travailleurs, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité, la réparation des accidents du travail. <i>Article 116</i> Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise même comme apprentis, avant l'âge de 16 ans sauf dérogation accordée par le Ministre de l'Éducation Nationale après avis de l'Inspecteur du Travail du lieu de l'emploi ou de son suppléant légal. Un décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera la nature des travaux	L'UGP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.	
Travail Forcé		
Paragraphe 20 Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.	Article 4 (Loi 6-96) Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Le terme « travail forcé » ne s'applique pas au travail ou au service exigé en cas de guerre, de sinistre, de menace de sinistre, de désastre naturel ou d'épidémie et de façon générale dans toutes circonstances susceptibles de mettre en danger en mettant en danger la vie d'autrui ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population. Le terme « travail obligatoire » ne s'applique pas à tout travail décidé et exécuté de plein gré par une collectivité et visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité tels que l'établissement ou l'entretien des voies de communication, l'assainissement et la propreté des lieux d'habitation, le ravitaillement en eau, l'aménagement du sol, les constructions à des fins sociales, culturelles ou économiques. Article 257 (Loi 6-96) Seront punis d'une amende de 600.000 FCFA à 900.000 FCFA et en cas de récidive d'une amende de 900.000 à 1.100.000 FCFA. a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 4 sur l'interdiction du travail forcé 87(2) sur le paiement du salaire en alcool ou boisson alcoolisées, 103, sauf en matière d'affichage, 104 e 166.	Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2.
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
Paragraphe 21 Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir	Article 39.(Loi 6-96) Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, le préavis ne devant en aucun cas se confondre avec la période de congé. Les décisions de la commission des litiges sont susceptibles de recours, soit devant le Ministre du travail, soit devant la juridiction compétente.	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.	Des arrêtés du Ministres du travail fixeront les attributions et la composition de la commission des litiges ainsi que les modalités et délais de traitement des dossiers de licenciement individuel ou collectif pour cause économique ou structurelle et de rupture par consentement mutuel. <i>Article 47-4 (Loi 6-96)</i> Le directeur Régional du Travail doit convoquer la Commission des Litiges au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt de la demande d'autorisation du chômage économique ; au-delà, l'autorisation est réputée avoir été accordée. <i>Article 47-16.(Loi 6-96)</i> Les décisions de la commission des litiges en matière de chômage économique ou technique peuvent être contestées conformément à l'article 39 alinéas 8 du présent code.	
<i>Paragraphe 22</i> Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.	Le Code du Travail ne protège pas de manière explicite que les représentants du personnel	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 23</i> Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives	<i>Article 39-2 (Loi 6-96)</i> Les dispositions de l'article 39 nouveau ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de : • règlement judiciaire ou de faillite de l'entreprise • liquidation des biens • cessation d'activité pour fin des travaux, lorsque les salariés sont liés à	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	l'employeur par des contrats de travail conclus pour la durée du chantier ou de l'ouvrage.	
D. Santé et sécurité au travail (SST)		
<i>Paragraphe 24</i> Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.	<i>Article 132-5 (Loi 6-96)</i> Les maîtres d'ouvrages entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou agricole sont tenus de se conformer aux règles édictées en vue de satisfaire aux dispositions législatives et réglementaires prévues dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail. <i>Article 132</i> L'entreprise doit être tenue dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du personnel ; elle doit être aménagée de manière à garantir la sécurité des travailleurs. <i>Article 137</i> Des arrêtés du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, pris après avis du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité, déterminent : a) les mesures générales de protection et de salubrité applicables à toutes les entreprises où les prescriptions particulières à certaines professions, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les lieux d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les lavabos et douches, les bruits et vibrations, les précautions à prendre contre les incendies, etc.. ; b) les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement dans les entreprises, des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions ci-dessus indiquées et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la santé des travailleurs. <i>Article 140</i> Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les arrêtés prévus à l'article 137, l'employeur est mis en demeure par l'Inspecteur du Travail d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent. <i>Article 141</i> L'employeur est tenu d'aviser le Directeur de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ou son représentant dans un délai de 48 heures de	Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Les modalités de cette déclaration sont fixées par la législation spéciale applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. <i>Article 141-2 (Loi 6-96)</i> Il est prescrit à tout employeur de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail les registres des accidents de travail, des maladies professionnelles et à caractère professionnel ainsi que le registre de sécurité. Des arrêtés du Ministre du travail détermineront la texture des dits registres.	
<i>Paragraphe 25</i> Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	<i>Chapitre 2, Titre III de la Loi 06-035 du 28 décembre 2006, Code de Sécurité Sociale</i> Le système de sécurité des agents de la fonction publique est géré par la Loi 11-2015 du 31 août 2015 portant création de la Caisse des pensions des agents de l'Etat et la Loi n° 12-2015 du 31 août 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle. Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont quant à eux, régis par la Loi n° 10-2014 du 13 juin 2014 portant réforme du système de sécurité sociale qui acte la dissolution de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et la création de deux nouvelles caisses : • Caisse des Risques Professionnels et des Pensions des travailleurs du secteur privé (CRPP) ; • Caisse de la Famille et de l'Enfance en Difficulté (CFED). Cette même loi transfère la gestion : • des prestations familiales à la Caisse de la Famille et de l'Enfance en Difficulté (CFED) créée par la Loi n° 12-2014 du 13 juin 2014 ; • des risques professionnels et des pensions des travailleurs privés à la Caisse des Risques Professionnels et des Pensions des travailleurs du secteur privé (CRPP) créée par la Loi 11-2014 du 13 juin 2014. <i>Article 1</i> Il est institué un régime de Sécurité Sociale qui comprend : a) une branche des prestations familiales chargée du service des prestations familiales de maternité ; b) une branche des risques professionnels chargée du service des prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;	Les dispositions réglementaires relatives à la prévention des accidents de travail sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point. Par contre les dispositions relatives aux accidents de travail satisfont les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	c) une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès ; • d) toute branche qui pourra être créée par la loi. <i>Chapitre 2, Titre 4 de la Loi 004-86 du 25 février 1986, Code de Sécurité Sociale</i> <i>Article 59</i> Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail. <i>Article 61</i> 1. La victime d'un accident du travail ou de trajet doit immédiatement, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer l'employeur ou l'un de ses préposés. La même obligation incombe aux ayants droit de l'assuré en cas de décès. 2. L'employeur est tenu de déclarer à la Caisse dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise. Dans le cas d'un assuré en mission à l'étranger, ce délai est de quinze (15) jours. La déclaration doit être faite dans la forme et selon les modalités qui seront déterminées par arrêté du Ministre chargé de la Sécurité Sociale, sur proposition du Conseil d'Administration de la Caisse 3. En cas de carence de l'employeur, la victime ou ses ayants droit peuvent faire la déclaration d'accident du travail ou de la maladie professionnelle jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle. <i>Article 62</i> L'employeur est tenu dès que survient l'accident : • de faire assurer les soins de première urgence ; • d'aviser le Médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou, à défaut, le Médecin le plus proche ; • éventuellement de diriger la victime sur le Centre Médical d'entreprise ou interentreprises ou, à défaut, sur la formation sanitaire publique, ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu de l'accident. <i>Article 67</i> Les prestations comprennent :	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	a) les soins médicaux nécessités par les lésions résultant de l'accident qu'il y ait ou non interruption du travail ainsi que les frais occasionnés par la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle ; b) en cas d'incapacité permanente de travail totale ou partielle, une rente d'incapacité ; c) en cas de décès, une allocation de frais funéraires et une rente de survivants. <i>Article 68</i> Les soins médicaux comprennent : a) la couverture de frais médicaux, chirurgicaux et dentaires, y compris les examens radiographiques, les examens de laboratoire et analyses ; b) la fourniture des produits pharmaceutiques et les accessoires ; c) la couverture des frais d'hospitalisation ; d) la fourniture, l'entretien, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par les lésions résultantes, de l'accident du travail ; e) le transport de la victime du lieu de l'accident à la formation sanitaire la plus proche et vice-versa. <i>Article 92</i> L'indemnité journalière est payée soit à la victime, soit à son conjoint, soit, si la victime est mineure, à la personne qui justifie l'avoir à sa charge, soit à un tiers auquel la victime donne délégation pour l'encaissement de cette indemnité. <i>Article 93</i> L'indemnité journalière doit être réglée à intervalles réguliers ne pouvant en aucun cas excéder un mois. Elle est mise en paiement par la Caisse dès la réception du certificat médical attestant la nécessité de l'arrêt du travail. <i>Article 114</i> L'enquêteur doit recueillir tous les renseignements permettant d'établir : La cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu de l'accident et éventuellement, l'existence d'une faute susceptible d'influer sur la réparation, ainsi que les responsabilités encourues, notamment en cas d'accident de trajet. En cas d'accident de trajet, ces éléments doivent être notés avec soin en vue d'établir, le cas échéant, les motifs qui auraient déterminé la victime à interrompre ou à détourner son parcours :	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	• l'identité de la victime et le lieu où elle se trouve ; • la nature des lésions ; • l'existence d'ayants droit, l'identité et la résidence de chacun d'eux ; • la catégorie professionnelle, le classement de la victime au moment de l'arrêt de travail ; • d'une manière générale, tous les éléments susceptibles de fixer le salaire servant de base au calcul des indemnités journalières et des rentes. <i>Article 85</i> En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale compétente, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable, ou non suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident. <i>Article 82</i> Les frais de rééducation sont supportés par la Caisse. Ils comprennent, outre les frais des examens psychotechniques préalables à la rééducation. 1. les frais de voyage aller et retour de la victime par le mode de transport le moins onéreux compatible avec son état de santé. Les accidentés en stage de rééducation bénéficient des voyages aller et retour à leur lieu de résidence aux frais de la Caisse à l'occasion de la période des grandes vacances de l'établissement dans lequel ils sont admis. 2. le complément de l'indemnité visé à l'article précédent ; 3. les frais de la rééducation proprement dits ; 4. le prix de la journée dans la limite d'un tarif fixé par arrêté du Ministre chargé de la Sécurité Sociale après avis de la commission Nationale Consultative du Travail ; 5. les cotisations d'accidents du travail ; 6. le coût des appareils indispensables de prothèse de travail qui ne seraient pas susceptibles d'être pris en charge au titre de l'article 69 de la présente Loi. <i>Article 114</i> L'enquêteur doit recueillir tous les renseignements permettant d'établir : La cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu de l'accident et éventuellement, l'existence d'une faute susceptible d'influer sur la réparation, ainsi que les responsabilités encourues, notamment en cas d'accident de trajet.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	En cas d'accident de trajet, ces éléments doivent être notés avec soin en vue d'établir, le cas échéant, les motifs qui auraient déterminé la victime à interrompre ou à détourner son parcours : • l'identité de la victime et le lieu où elle se trouve ; • la nature des lésions ; • l'existence d'ayants droit, l'identité et la résidence de chacun d'eux ; • la catégorie professionnelle, le classement de la victime au moment de l'arrêt de travail ; • d'une manière générale, tous les éléments susceptibles de fixer le salaire servant de base au calcul des indemnités journalières et des rentes.	
<i>Paragraphe 26</i> Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 27</i> Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations		
<i>Paragraphe 28</i> Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 29</i> Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 30</i> Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.		Les dispositions réglementaires sont considérablement en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
E. Travailleurs contractuels		
<i>Paragraphe 31</i> L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42		
<i>Paragraphe 32</i> L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur 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.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 33</i> Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
F. Travailleurs communautaires		
<i>Paragraphe 34</i> Les projets peuvent prévoir le recours 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 au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur exigera que des		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
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.		
<i>Paragraphe 35</i> Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.	<i>Article 4 (Loi 6-96)</i> Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme « travail obligatoire » ne s'applique pas à tout travail décidé et exécuté de plein gré par une collectivité et visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité tels que l'établissement ou l'entretien des voies de communication, l'assainissement et la propreté des lieux d'habitation, le ravitaillement en eau, l'aménagement du sol, les constructions à des fins sociales, culturelles ou économiques	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 36</i> Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.	Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont également régis par le Code du travail en République du Congo. La loi régit les rapports individuels et collectifs de travail, précise les conditions de travail et de rémunération de même qu'elle prévoit les mécanismes de règlement des différends individuels et collectifs de travail. L'article 80 stipule que : conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. <i>Article 84</i> La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacités moyennes, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la législation ou la réglementation et sauf accord entre parties intéressées.	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
	La rémunération du SMIG sera faite selon le Décret n° 2008-942 du 31 décembre 2008 fixant le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).	
<i>Paragraphe 37</i> L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 38</i> Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
G. Employés des fournisseurs principaux		
<i>Paragraphe 39</i> Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 40</i> Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. 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 ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du	<i>Loi 4-2010 du 14 juin 2010 portant protection de l'enfant en République du Congo</i> <i>Article 49</i> Il est interdit d'enrôler ou d'utiliser un enfant dans toute forme de conflits armés, L'enfant de moins de dix-huit ans ne peut être engagé dans la force publique, Toutefois, l'engagement volontaire de l'enfant de moins de dix-huit dans les forces armées nationales est subordonné au consentement de l'enfant. de	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	celui de ses parents ou du tuteur légal sauf si l'enfant est émancipé et à la délivrance d'un certificat médical attestant de l'âge effectif de l'enfant, <i>Article 60</i> La traite, la vente et toutes les formes d'exploitation de l'enfant sont interdites en République du Congo. <i>Article 68</i> Sont interdits : l'emploi précoce, les pires formes de travail et toutes autres activités domestiques mettant en péril la santé physique ou mentale de l'enfant, On entend par emploi précoce, le fait d'impliquer les enfants de moins de seize ans dans le travail au sein d'une sphère familiale. dans le secteur formel ou informel, Les pires formes de travail de l'enfant comprennent a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés : b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques : c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins des activités illicites. notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes: d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé. à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Un décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative du Travail fixera la liste et la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux enfants et rage limite auquel s'applique cette interdiction,	
<i>Paragraphe 41</i> Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail	Observation
d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.		
<i>Paragraphe 42</i> La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Annexe 1.6 Comparaison entre la NES 2 et le Code du Travail du Gabon

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
<i>Paragraphe 10</i> Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit mentionné dans la présente NES. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.		Ces exigences n'ont pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 11</i> Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.	<i>Article 182</i> À l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente et qui seront déterminées par arrêté du Ministre en charge du Travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs à salaire horaire ou journalier, et un mois pour les travailleurs à salaire mensuel. Toutefois, le travailleur journalier rémunéré au salaire horaire ou journalier, engagé pour une occupation de courte durée n'excédant pas une semaine, est payé chaque jour ou à la fin de la semaine. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard cinq jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Pour tout travail à la pièce ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 50 % du salaire et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.	Le Code du Travail satisfait la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	En cas de résiliation ou de rupture de contrat, les salaires et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues. Les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse, conformément au règlement intérieur de l'entreprise, exception faite des employés ayant opté pour le paiement par virement bancaire. Le paiement de leurs salaires doit intervenir au plus tard le même jour que les autres employés payés par le même moyen. <i>Article 183</i> Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée, d'une part, par l'employeur ou son représentant et, d'autre part, par le travailleur ou s'il est illettré, par deux témoins. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspecteur du travail ou du tribunal. Les employeurs sont tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paie. Mention est faite par l'employeur du paiement du salaire sur le double du bulletin de paie. La contenance du bulletin individuel de paie est fixée par arrêté du Ministre en charge du Travail. N'est pas opposable au travailleur, la mention « pour solde de tout compte » ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail, et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail. L'acceptation sans protestation ni réserve par le travailleur d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions légales ou contractuelles. <i>Article 84</i> En cas de contestation sur le paiement du salaire, le non-paiement est présumé de manière irréfutable, sauf en cas de force majeure si l'employeur n'est pas en mesure de produire le double du bulletin de salaire dûment émargé ou le double émargé du bulletin de paie afférent au paiement du salaire contesté, la copie déchargée du chèque remis à	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites	l'employé ou l'attestation de virement bancaire ou encore le relevé du paiement par voie électronique. Article 185 Les sommes dues aux entrepreneurs de tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-attribution ni d'opposition au préjudice des travailleurs auxquels les salaires sont dus. Les sommes dues aux travailleurs pour rémunération de toute nature sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs. Article 186 Un salaire est acquis ou dû lorsque le travailleur peut en exiger le paiement, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Article 188 L'action des travailleurs pour le paiement des salaires, indemnités, primes, commissions et prestations diverses ou indemnités représentatives de ces prestations est ouverte dans la limite de la réclamation des droits dus au titre des cinq dernières années qui courent à compter de la date d'exigibilité de ses droits. On entend par date d'exigibilité, la date à partir de laquelle le paiement du droit réclamé aurait dû s'effectuer Article 191 Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit. Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat. Repos hebdomadaires et des jours fériés Article 220 Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche. Il peut être fait dérogation à l'obligation de repos hebdomadaire notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnée. Il peut être également fait dérogation à l'obligation de repos hebdomadaire, pour les travaux urgents et les mesures de sauvetage en vue de prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus.	Le Code du Travail satisfait la NES 2. Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2.
Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.		

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	Les conventions collectives adaptent les modalités d'application de ces dispositions selon les nécessités de la profession ou du secteur d'activité. <i>Article 221</i> Un décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail fixe la liste des jours fériés et les modalités de rémunération ou de récupération des heures de travail effectuées ces jours. Congés <i>Article 222</i> Sauf dispositions contractuelles plus favorables, le travailleur acquiert droit au congé à la charge de l'employeur, à raison de deux jours ouvrables par mois de service effectif. Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ont droit à deux jours et demi ouvrables. Les dispositions ci-dessus s'appliquent également au travailleur à temps partiel. Le congé principal peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du travailleur à compter du droit de jouissance acquis au terme d'une présence effective de douze mois dans l'entreprise. Le fractionnement ne s'applique que pour ceux dépassant au moins six jours ouvrables. Les conventions collectives sectorielles déterminent les modalités pratiques d'application de ces dispositions, et notamment le fractionnement du congé principal. <i>Article 223</i> Sont réputés jours ouvrables pour la détermination du congé, tous les jours autres que le dimanche et ceux qui, en vertu de la loi, des règlements, des conventions collectives et des usages, sont fériés et chômés. Sont assimilées à un mois de travail effectif pour le calcul de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. La durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle est fixée par les règlements en vigueur ou les conventions collectives sans pour autant excéder le plafond de deux mois maximum. La mère de famille a droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant à charge de moins de seize ans. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos de la femme en congé de maternité prévues à l'article	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	208 ci-dessus et, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin. Dans la limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés peuvent être déduits s'ils n'ont pas fait l'objet d'une récupération. <i>Article 224</i> Le droit au congé est acquis après une durée de services égale à douze mois de présence effective. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis en application de l'article 222, doit être accordée à la place du congé. En dehors de ce cas, est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice à la place du congé. <i>Article 225</i> L'employeur doit verser au travailleur, durant tout le congé, une allocation au moins égale à la moyenne correspondante des salaires, indemnités, primes et commissions diverses dont le travailleur a bénéficié au cours des douze mois précédant son départ en congé. L'indemnité de congés payés du travailleur à temps partiel est déterminée au prorata de son temps de présence effective dans l'entreprise. Peuvent être exclus de l'allocation de congé, les primes liées au rendement, ou à l'assiduité, les indemnités représentatives des risques ou d'inconvénients professionnels et les indemnités représentatives de frais autres que ceux inhérents au logement. L'allocation de congé doit être versée intégralement au travailleur avant son départ en congé au prorata du nombre de jours pris. Pour les travailleurs recrutés hors du lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route pour se rendre au lieu d'engagement spécifié au contrat et vice versa. L'action en jouissance du droit au congé se prescrit dans un délai de deux ans à compter de la date d'ouverture du droit à congé, sauf en cas de force majeure ou de faute de l'employeur. L'allocation de congés payés doit être expressément indiquée sur le bulletin de salaire.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	Congé de maternité <i>Article 208</i> La femme enceinte a l'obligation de déclarer son état de grossesse au cours du premier trimestre de celle-ci. La femme enceinte a le droit, du fait de sa grossesse, de suspendre son contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives, dont six semaines avant la date présumée et huit semaines après la date effective de l'accouchement. Pendant le congé prénatal, il est interdit à l'employeur d'utiliser les services d'une femme enceinte, sauf accord écrit expressément passé entre les parties à l'initiative de l'employée et dont copie est adressée à l'inspecteur du travail du ressort. Pendant le congé postnatal, il est interdit à l'employeur d'utiliser les services d'une employée sauf accord écrit expressément passé entre les parties à l'initiative de l'employée. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date d'accouchement sans que le congé postnatal ne soit réduit. Cette interruption de service, non suspensive de l'ancienneté, n'est pas considérée comme une cause de rupture du contrat et peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin et résultant de la grossesse ou des couches. En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle l'employée peut suspendre son contrat de travail, postérieurement à l'accouchement, est prolongée de trois semaines. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. Heures d'allaitement et de congé <i>Article 211</i> Pendant une période de douze mois, à compter de la date de reprise du travail, la mère a droit à des repos pour allaitement. Ces repos sont pris à raison de : • deux heures par jour pendant les six premiers mois ; • une heure par jour pendant les 6 derniers mois. Ces repos font partie de la durée de travail et doivent être rémunérés comme tels.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	Pendant cette période, la mère peut quitter définitivement son travail après l'exécution d'un préavis d'un mois et sans avoir, de ce fait, à payer une quelconque indemnité pour rupture de contrat. <i>Article 212</i> Lorsqu'une femme sollicite l'octroi de ses congés annuels immédiatement après le congé postnatal, l'employeur est tenu d'accéder à sa demande conformément aux dispositions en vigueur en la matière. <i>Article 213</i> Des décrets pris sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail et du Ministre en charge de la Santé, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, fixent la nature des travaux interdit aux femmes enceintes.	
<i>Paragraphe 12</i> Lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.	<i>Article 81</i> La résiliation du contrat de travail telle que prévue aux articles 57, 60, 61 et 74 de la présente loi est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le préavis n'est pas exigé en cas de résiliation du contrat de travail consécutif : • au dépassement de la période de suspension pour cause de détention ; • à la démission de la femme enceinte ou allaitant ; • à l'incapacité physique pour cause de maladie ; • à un plan social intégrant une réinsertion professionnelle au sein d'une entreprise ; • à la modification de la situation juridique de l'employeur garantissant la poursuite des emplois ; • à un cas de force majeure rendant impossible l'exécution du préavis ; • à l'accord des parties. Toutefois, la partie qui, dans ces cas, résilie le contrat de travail en raison d'une faute lourde de l'autre partie, est dispensée de l'obligation de préavis, l'appréciation de la faute lourde étant laissée aux juridictions compétentes. En cas de non-exécution du préavis, pour quelle que raison que ce soit, la résiliation prend effet le jour ouvrable suivant la notification du licenciement ou de la démission. La partie responsable devra verser à l'autre une indemnité compensatrice de préavis. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toutes natures dont	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit le cas échéant, pour le compte de ceux-ci,	aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté. <i>Article 82</i> La durée du préavis est déterminée en fonction du temps de présence du travailleur dans l'entreprise. Elle est fixée comme suit : • jusqu'à un an : 15 jours ; • de 1 an à 3 ans : 1 mois ; • de 3 ans à 5 ans : 2 mois ; • de 5 ans à 10 ans : 3 mois ; • de 10 ans à 15 ans : 4 mois ; • de 15 ans à 20 ans : 5 mois ; • de 20 ans à 30 ans : 6 mois ; • au-dessus de 30 ans, une majoration de dix jours par année de présence est accordée. Les délais ci-dessus sont des minimas obligatoires pour les parties contractantes. Toutefois, les conventions collectives et les contrats individuels de travail peuvent prévoir des dispositions plus favorables en tenant compte de la qualification professionnelle du travailleur. Le préavis commence le lendemain du jour de la notification du licenciement, de la démission ou du départ à la retraite. <i>Article 86</i> Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation de versement d'une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté. Toutefois, le travailleur congédié qui a effectué au moins la moitié de son préavis et qui trouve un autre emploi peut quitter son employeur, avant l'expiration du délai de préavis, sans lui être redevable d'une indemnité, sous réserve d'un délai de prévenance de quarante-huit heures. La période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, ni pour le calcul des indemnités légales de résiliation.	Le Code du Travail satisfait les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.	<i>Article 87</i> Une indemnité de licenciement est versée sans condition d'ancienneté à tout travailleur licencié pour un motif autre que la faute lourde, sauf résiliation intervenue au cours de la période d'essai. <i>Article 88</i> Une indemnité dite de services rendus est due à tout travailleur allant à la retraite, aux ayants droit du travailleur décédé et au travailleur démissionnaire qui justifie d'une ancienneté de deux ans ou bénéficiant d'un départ amiable. <i>Article 89</i> L'indemnité de licenciement et l'indemnité de services rendus ne sont pas cumulables. <i>Article 90</i> Chacune de ces indemnités est égale à 20 % de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois de travail effectif par année de présence continue dans la même entreprise.	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
Non-discrimination et égalité des chances		
<i>Paragraphe 13</i> Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.	<i>Article 9</i> Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Toute discrimination en matière d'offre d'emploi, de sélection, de recrutement, de conditions de travail, de rémunération, de gestion de la carrière professionnelle et de licenciement fondé notamment sur la race, la couleur, le sexe, l'état de grossesse, la religion, l'opinion politique, l'affiliation et/ou l'activité syndicale, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou l'état de santé supposé ou réel est interdite. <i>Article 170</i> A travail d'égale valeur, la rémunération est égale pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur opinion, leur sexe et leur âge. L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.	L'égalité de rémunération entre hommes et femmes, pour un travail de valeur égale et de même nature, se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe. <i>Article 6</i> On entend par harcèlement, le fait d'exercer sur une personne, quelle que soit sa position au sein de l'entreprise à savoir employeur ou travailleur du fait de la relation de travail sur le lieu ou en dehors du lieu de travail, des pressions, violences verbales, physiques ou morales en vue de l'obtention d'une satisfaction ou d'une faveur personnelle au profit d'un tiers, ainsi que tout comportement physique ou non verbal subi par une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de cette personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, de nature à compromettre son avenir professionnel ou sa situation professionnelle. On distingue deux formes de harcèlement : • le harcèlement moral : tous agissements de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; • le harcèlement sexuel, soit : 1° tout fait constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° tout fait assimilé consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Les actes et attitudes constitutifs de harcèlement s'appliquent : • aux relations entre les travailleurs et toute personne exerçant un pouvoir ou occupant une position hiérarchique ; • aux relations entre travailleurs de même niveau hiérarchique. Tout employeur ou travailleur ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ou de poursuites judiciaires. Sous peine des sanctions prévues par la présente loi et/ou le Code Pénal, aucun travailleur, aucune personne en formation, stagiaire ou apprenti :	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	- ne doit subir, sur le lieu ou à l'occasion du travail, des agissements constitutifs de harcèlement moral ou sexuel ; - ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de classement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné contre ou relaté de tels agissements. Le travailleur, le stagiaire ou l'apprenti qui s'estime victime de harcèlement peut saisir, sous pli confidentiel, les délégués du personnel, l'employeur, ou l'inspecteur du travail. La charge de la preuve des faits constitutifs de harcèlement incombe à la victime. Il revient alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement. Les délégués du personnel et les délégués syndicaux dans l'entreprise disposent d'un droit d'alerte	
<i>Paragraphe 14</i> Des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.		Ce concept n'a pas d'équivalent spécifique dans le Code du Travail. Le Projet se conformera aux prescriptions de la NES 2.
<i>Paragraphe 15</i> L'Emprunteur prendra 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 de la présente NES). Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité.	<i>Article 207</i> La femme a les mêmes droits et les mêmes obligations en matière de législation du travail, sous réserve des dispositions particulières prévues par la présente loi. Aucun employeur ne peut licencier ou prendre toute autre mesure de représailles contre une femme au motif de sa grossesse ou de son accouchement. Tout licenciement d'une femme enceinte, dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente, ou tout licenciement intervenu dans les quinze mois suivant la date de l'accouchement, est subordonnée à l'autorisation préalable [de l'inspecteur du travail du ressort.	Le Code du Travail couvre la discrimination à l'égard des femmes et les personnes handicapées, mais pas les migrants. Voir Section pour les enfants.

Article 209

Pendant sa grossesse et trois mois après la date de la reprise du travail, une femme, employée habituellement à un travail reconnu comme dangereux pour la santé ou un travail de nuit qui produit un certificat médical contradictoire attestant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé ou de celle de son enfant, a le droit d'être transférée sans réduction de salaire à un autre travail non préjudiciable à son état.

Dans ce cas, le transfert dans un autre poste de travail est subordonné à l'accord de l'intéressée et ne peut excéder quinze mois après son accouchement, au terme duquel elle retrouve son emploi initial.

Si pendant la grossesse et durant les trois mois qui suivent l'accouchement, ce transfert n'est pas possible, le contrat est suspendu. Pendant cette période, la femme a droit au versement par l'employeur d'une indemnité équivalente à la moitié du salaire qu'elle percevait avant la suspension et au maintien de son ancienneté. A la fin de cette période, elle retrouve son emploi initial.

Article 210

La femme en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Article 252

La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié du fait de l'employeur avec paiement de l'indemnité de préavis et le cas échéant de l'indemnité de licenciement lorsqu'elle remplit les conditions et éventuellement des dommages-intérêts.

Article 253

Toute femme enceinte dont l'état actuel a été médicalement constaté ou dont la grossesse est apparente, peut quitter le travail sans préavis et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture de contrat.

À l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14)

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	semaines consécutives, dont six (06) semaines antérieures et huit (08) semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé. En aucun cas la femme n'est autorisée à travailler durant la période des six (06) semaines antérieures ou huit (08) semaines postérieures à l'accouchement. <i>Article 216</i> Est considérée comme travailleur vivant avec un handicap, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques ou psychiques. A qualification professionnelle égale, toute discrimination fondée sur le handicap physique, mental ou psychique d'une personne à l'embauche, pendant la durée de son contrat de travail ou à la cessation de celui-ci, est strictement interdite. <i>Article 217</i> L'employeur qui dispose de travailleurs vivant avec un handicap doit créer, sur les lieux de son entreprise, un accès facile et un environnement de travail propice, de façon à rendre l'exécution du travail par la personne vivant avec un handicap aussi facile que pour une personne sans handicap. <i>Article 218</i> Les chefs d'entreprise sont tenus de réserver un quota d'emplois aux personnes vivant avec un handicap possédant la qualification professionnelle requise. Le taux de ce quota est fixé à un quarantième de l'effectif total de l'entreprise ou de l'établissement. Tout employeur disposant de quarante travailleurs ou plus doit déclarer chaque année, par écrit auprès de l'inspecteur du travail du ressort, l'effectif global de ses employés et le nombre d'employés vivant avec un handicap tout en mentionnant leur handicap. <i>Article 219</i> En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur s'efforcera, autant que possible, de maintenir l'emploi du travailleur vivant avec un handicap.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Organisations de travailleurs		
<i>Paragraphe 16</i> Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas les travailleurs du projet de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. L'Emprunteur ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. L'Emprunteur n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.	<i>Article 303</i> Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix dans le cadre de la défense des intérêts de sa profession à condition que le syndicat relève de son secteur d'activité. <i>Article 15</i> L'Etat garantit la liberté et l'exercice du droit syndical, de même qu'il reconnait le droit de grève.	Le Code du travail satisfait les exigences de la NES 2.
B. Protection de la main-d'œuvre		
Travail des enfants et âge minimum		
<i>Paragraphe 17</i> Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit national ne prescrive un âge plus élevé.	<i>Article 7</i> Avant l'âge de 16 ans, les enfants ne peuvent être employés à des travaux qui ne sont pas appropriés à leur âge, à leur état de santé ou à leur condition physique et psychique, à leur développement ou qui les empêchent de recevoir l'instruction scolaire obligatoire, sauf dérogations prévues en application de la présente loi. <i>Article 204</i> Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés pendant la nuit dans aucun établissement industriel, public ou privé, ni aucune dépendance d'un de ces établissements, à l'exception des établissements	L'UGP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	où les seuls employés sont les membres d'une même famille, et des apprentis en raison du caractère particulier de certaines activités. <i>Article 206</i> Le travail de nuit des enfants dans l'industrie est réglementé par décret pris sur proposition du Ministre en charge du Travail après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Le repos compensateur journalier des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum. <i>Article 214</i> Aucun mineur de moins de seize ans ne peut être employé dans une entreprise, sauf dérogation édictée par décret pris sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail, du Ministre en charge de la Santé et du Ministre en charge de l'Éducation. Tout enfant, avant l'âge de seize ans, ne peut être employé à des travaux considérés comme pires formes de travail des enfants, particulièrement des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à sa santé, à sa sécurité ou à sa moralité. Il s'agit notamment des travaux : • qui l'exposent à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ; • qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui comportent des manipulations ou le port de lourdes charges ; • qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ; • qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer l'enfant à des substances, des agents ou de procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruits ou de vibrations préjudiciables à la santé. Il s'agit aussi de toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. Un décret pris sur proposition conjointe du Ministre chargé du Travail et du Ministre chargé de la Santé, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, fixe la nature des travaux et des catégories d'entreprise interdites aux enfants ainsi que l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	<i>Article 215</i> L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi des enfants jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans. Nonobstant le champ d'application défini à l'article premier de la présente loi, l'inspecteur du travail peut exiger la production des pièces d'état civil de tout enfant dont il a de fortes présomptions de penser qu'il est employé à une activité correspondant aux pires formes de travail de l'enfant, l'interroger avec ou sans témoins, dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel et, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité. Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.	
<i>Paragraphe 18</i> Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes: a) Le travail concerné n'est pas visé par les dispositions du paragraphe 19 ci-dessous ; b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES.	<i>Article 215</i> L'inspecteur du travail du ressort peut requérir l'examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi des enfants jusqu'à l'âge de vingt-et-un ans. Nonobstant le champ d'application défini à l'article premier de la présente loi, l'inspecteur du travail peut exiger la production des pièces d'état civil de tout enfant dont il a de fortes présomptions de penser qu'il est employé à une activité correspondant aux pires formes de travail de l'enfant, l'interroger avec ou sans témoins, dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel et, le cas échéant, de le faire appréhender par les forces de sécurité. Enfin, il est tenu de dénoncer tout fait constitutif d'exploitation des enfants à des fins de travail dans le cadre du secteur moderne ou du secteur informel. L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résilié avec paiement des indemnités de rupture.	L'UCP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Paragraphe 19 Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.	Article 7 Avant l'âge de 16 ans, les enfants ne peuvent être employés à des travaux qui ne sont pas appropriés à leur âge, à leur état de santé ou à leur condition physique et psychique, à leur développement ou qui les empêchent de recevoir l'instruction scolaire obligatoire, sauf dérogations prévues en application de la présente loi.	L'UGP appliquera le Code du Travail.
Travail Forcé		
Paragraphe 20 Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.	Article 4 Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Au titre de la présente loi, on entend par travail forcé ou obligatoire tout travail ou tout service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque, et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas, sous certaines conditions :7 • au travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire et consistant dans l'exécution des tâches d'un caractère purement militaire ou, dans le cas des objecteurs de conscience, de tâches proposées en substitution du service militaire ; • au travail ou au service exigé d'un individu dans le cadre du travail pénitentiaire ou en exécution d'une décision prononcée par une autorité judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques, et au profit de la collectivité ; • au travail ou service exigé dans le cas de force majeure à la suite d'événements notamment, guerres, inondations, famines, épidémies, épizooties, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et, d'une façon générale, toutes circonstances mettant en danger ou susceptibles de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ; • aux menus travaux communaux, départementaux ou de villages, tels qu'ils sont définis et votés par le Conseil Municipal, Départemental ou Conseil de village et qui peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres desdites collectivités, jusqu'à un maximum de six jours par an, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se	Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	prononcer sur le bien-fondé de ces travaux. Un arrêté pris par le Ministre chargé du Travail définit les modalités et les conditions de mise en œuvre des présentes exceptions. <i>Article 5</i> Il est également interdit : • de contraindre ou tenter de contraindre, par violence, tromperie, dol ou promesse, un travailleur à s'embaucher contre son gré ou de l'empêcher de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son travail ; • de faire usage d'un contrat fictif ou de tout autre document contenant des indications inexactes pour se faire embaucher ou se substituer volontairement à un autre travailleur..	
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<i>Paragraphe 21</i> Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.	<i>Article 351</i> Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre. <i>Article 352</i> Tout différend individuel du travail doit être soumis à une procédure de conciliation, à l'initiative de l'une des parties auprès de l'inspecteur du travail du ressort, à défaut, devant le tribunal du travail du ressort. Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixée par la convocation motivée. Les syndicats peuvent assister leurs membres au cours de la conciliation. En cas de conciliation partielle ou de non-conciliation à l'inspection du travail, l'inspecteur du travail est tenu de transmettre le dossier au tribunal du travail dans un délai maximum de trois mois. Passé ce délai, les parties peuvent saisir directement le tribunal du travail. <i>Article 354</i> La procédure de règlement du différend individuel n'exclut pas la possibilité d'un règlement amiable ou transactionnel. Le règlement amiable est l'accord des parties qui met fin à un litige par suite d'une procédure de conciliation directe ou en faisant intervenir un tiers. Le règlement transactionnel est un mode de règlement d'un conflit, matérialisé par un écrit par lequel les parties terminent une contestation	Les dispositions réglementaires sont en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	née ou préviennent une contestation à naître, en renonçant chacune à certaines de leurs prétentions ou en se faisant des concessions réciproques. La transaction doit remplir les conditions de validité suivantes : • la résiliation préalable du contrat de travail dans les formes requises par la présente loi ; • l'existence d'un conflit entre les parties ; • la volonté réciproque de régler le différend à l'amiable et de faire des concessions ; • la renonciation à toute réclamation ultérieure portant sur le même objet. L'indemnité transactionnelle versée au travailleur ne se confond pas avec les indemnités légales de rupture dues. En cas de règlement transactionnel du différend, le procès-verbal transactionnel est transmis au tribunal du travail du ressort pour être revêtu de la signature et du sceau du président du tribunal. Il est déposé au rang des minutes et vaut titre exécutoire. <i>Article 378</i> Est considéré comme conflit collectif du travail, tout conflit opposant l'employeur à un groupe ou à l'ensemble des travailleurs par le fait ou à l'occasion du travail et qui porte sur les droits ou les intérêts communs à cette collectivité de travailleurs. Tout conflit collectif du travail doit être immédiatement porté à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort par la partie la plus diligente.	
<i>Paragraphe 22</i> Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Les dispositions réglementaires sont en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
travailleurs du projet. Les mécanismes de gestion des plaintes existants peuvent être complétés au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.		
<i>Paragraphe 23</i> Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent spécifique dans le Code du Travail, somme toute quelques dispositions particulières semblent offertes. Le Projet appliquera les prescriptions de la NES 2 sur ce point.
D. Santé et sécurité au travail (SST)		
<i>Paragraphe 24</i> Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente Section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur d'activité concerné et les autres BPISA. Les mesures SST qui s'appliquent au projet seront décrites dans l'accord juridique et le PEES.	<i>Article 234</i> Le présent titre 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. <i>Article 235</i> Les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent à toute société, tout établissement quel que soit son secteur d'activité et quelle que soit sa taille. De même, elles s'appliquent aux apprentis, aux stagiaires et aux membres d'une entreprise familiale. Sont également soumis à ces dispositions, les établissements similaires relevant des administrations civiles et militaires, des offices publics et ministériels, des professions libérales, des organisations syndicales et de la société civile ou des associations de quelque nature que ce soit. 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 en charge du Travail, après avis du comité technique consultatif pour la sécurité et la santé au travail. <i>Article 241</i> Tout travailleur est tenu de se conformer aux dispositions des lois et règlements relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur, notamment en ce qui concerne : • l'exécution du travail ; • l'utilisation et le maintien en bon état du matériel, machines et	Les dispositions réglementaires sont en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	installations mis à sa disposition ; • l'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle qui lui sont fournis. <i>Article 243</i> Tous les travailleurs doivent coopérer avec l'employeur dans l'application des mesures de prévention des risques présents sur les lieux de travail. De même, ils doivent signaler tout accident ou atteinte à la santé survenant à l'occasion de leur travail ou sur les lieux de l'entreprise.	
<i>Paragraphe 25</i> Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes : a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.	<i>Article 249</i> Les établissements et locaux visés à l'article 235 ci-dessus doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs. <i>Article 236</i> L'employeur est 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 emploie. 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 doit, en concertation 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. <i>Article 239</i> Lors de l'embauche ou en cas d'introduction d'un nouveau procédé de travail, l'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs toutes les informations concernant les risques que comportent leurs occupations respectives et les mesures à prendre pour les éviter, y compris l'utilisation des systèmes de protection. Le travailleur doit recevoir une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but de l'informer des risques de son travail et des moyens de les prévenir. <i>Article 240</i> Sauf cas de force majeure, l'employeur est tenu de déclarer à l'organisme de sécurité sociale dans un délai de deux jours ouvrables, tout accident de travail ou toute maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.	Les dispositions réglementaires sont en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	Cette déclaration est transmise à l'inspection du travail du ressort par l'employeur dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de celle-ci à l'organisme de sécurité sociale. L'inspecteur du travail est tenu d'ouvrir une enquête en fonction de la nature ou de la gravité de l'accident ou de la maladie, dès réception de la présente déclaration. <i>Article 245</i> Aucun travailleur ne doit être admis à un emploi sans avoir subi un examen médical d'aptitude à l'embauche incluant la période d'essai. Toutefois, un examen médical complémentaire est exigé dans les cas : • des travaux comportant un risque grave soit en raison de la nature des produits et objets manipulés ou utilisés, soit en raison des conditions dans lesquelles le travail est exécuté ; • des femmes enceintes en situation de grossesse déclarée ; • des enfants de moins de seize ans ; • des travailleurs vivant avec un handicap physique ou mental. <i>Article 246</i> Tout travailleur doit subir des examens médicaux périodiques. La périodicité est déterminée selon l'exposition aux risques professionnels. Elle est annuelle, sauf pour certains travailleurs exposés à l'amiante, au plomb, aux rayonnements ionisants, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction conformément à la réglementation en vigueur. <i>Article 247</i> Le travailleur dont l'activité comporte un risque grave doit, sous la responsabilité de l'employeur, faire l'objet d'une surveillance médicale pendant une période déterminée par le médecin du travail après cessation de l'emploi. <i>Article 248</i> Les travailleurs dont les activités nécessitent des aptitudes spéciales susceptibles de mettre leur santé et leur vie en danger ainsi que celle des autres travailleurs ou de toute autre personne, doivent subir des examens médicaux périodiques appropriés, assortis au besoin d'examens complémentaires.	

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
	<i>Article 250</i> Les établissements et locaux visés à l'article 235 ci-dessus doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité sur les lieux de travail. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être conçus, fabriqués, installés et tenus selon les normes de sécurité. <i>Article 251</i> Des textes réglementaires déterminent les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail. <i>Article 263</i> Toute entreprise ou tout établissement doit assurer un service de santé au travail. Ce service de santé au travail doit, entre autres, prévoir un service de premiers secours et de soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou de malaises sur les lieux de travail. <i>Article 264</i> L'évacuation des malades et des blessés sur le centre de soins le plus proche est à la diligence et à la charge de l'employeur. Si l'employeur ne dispose pas de moyens appropriés à cette fin, il s'en réfère immédiatement au chef de la circonscription administrative la plus proche. Les évacuations sanitaires des travailleurs, quelle que soit leur destination, s'effectuent conformément aux textes régissant l'organisme en charge de l'assurance maladie.	
<i>Paragraphe 26</i> Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces	<i>Article 250</i> Les établissements et locaux visés à l'article 235 ci-dessus doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité sur les lieux de travail. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être conçus, fabriqués, installés et tenus selon les normes de sécurité.	Les dispositions réglementaires satisfont partiellement cette exigence de la NE 2. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.		
<i>Paragraphe 27</i> Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations	<i>Article 244</i> Le travailleur a le droit de se retirer et signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct, toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé.	Le Code du travail satisfait cette exigence.
<i>Paragraphe 28</i> Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Les dispositions réglementaires sont en deçà des exigences de la NE 2, surtout qu'aucun des arrêtés d'application prévus dans le Code du Travail n'a encore été adopté. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 29</i> Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Les dispositions réglementaires ne satisfont pas cette exigence de la NE 2. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
<i>Paragraphe 30</i> Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Les dispositions réglementaires ne satisfont pas cette exigence de la NE 2. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
E. Travailleurs contractuels		
<i>Paragraphe 31</i> L'Emprunteur fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la présente NES, à l'exception des paragraphes 34 à 42	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 32</i> L'Emprunteur mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la présente NES. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'Emprunteur 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.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 33</i> Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
gestion des plaintes prévu à la Section C de la présente NES.		
F. Travailleurs communautaires		
<i>Paragraphe 34</i> Les projets peuvent prévoir le recours 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 au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Compte tenu de la nature et des objectifs de tels projets, il ne sera peut- être pas opportun d'appliquer toutes les dispositions de la NES 2. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur 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.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 35</i> Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes de la présente NES d'une manière qui correspond et est proportionnée : a) à la nature et l'envergure du projet ; b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires. Les paragraphes 9 à 15 (Conditions de travail) et 24 à 30 (Santé et sécurité au travail) seront évalués par rapport au travail communautaire et seront appliqués conformément aux alinéas a) à c) ci-dessus. La manière dont ces dispositions s'appliqueront dans le cadre du projet sera définie dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
Paragraphe 36 Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, l'Emprunteur déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. L'Emprunteur évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
Paragraphe 37 L'Emprunteur déterminera s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main- d'œuvre communautaire en recherchant les risques visés aux paragraphes 17 à 20 ci-dessus. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur prendra les mesures appropriées pour y remédier.	Art.214.- Aucun mineur de moins de seize ans ne peut être employé dans une entreprise, sauf dérogation édictée par décret pris sur proposition conjointe du Ministre en charge du Travail, du Ministre en charge de la Santé et du Ministre en charge de l'Education.	Cette exigence a une équivalence avec la NES 2. Le Projet appliquera la NES et le code du travail.
Paragraphe 38 Le système d'examen établi conformément aux dispositions du paragraphe 30 prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate et adaptée à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
G. Employés des fournisseurs principaux		
Paragraphe 39 Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'Emprunteur déterminera les risques potentiels de travail	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2 (Citation)	Code du Travail (Citation)	Observation
des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.		
<i>Paragraphe 40</i> Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 ci-dessus. 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 ou de travail forcé sont constatés, l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 41</i> Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur 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.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.
<i>Paragraphe 42</i> La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la présente NES.	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Annexe 2. Exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S)¹⁷

Cette annexe définit les prescriptions minimales concernant les mesures d'atténuation des risques environnementaux, sociaux, sanitaires, et sécuritaires (E3S), que les entreprises doivent prendre en considération lors de la préparation de leur PGES en conformité avec les exigences de la Banque mondiale. Ces prescriptions seront intégrées dans les documents d'appel d'offres et dans les clauses techniques des contrats.

Dispositions Générales

Plan de Gestion de l'Entreprise

L'entreprise doit :

- Préparer et soumettre à l'approbation du Maître d'Ouvrage un plan détaillant comment l'Entreprise (PGES-Entreprise) qui satisfera les prescriptions environnementales, sociales, sanitaires, et sécuritaires (E3S). Le PGES-Entreprise sera un document contractuel qui servira de référence pour le suivi et l'évaluation des performances environnementales et sociales de l'entreprise. Le PGES-Entreprise comprendra les sections suivantes :
 - Formation E3S
 - Gestion des Installations et Chantiers
 - Gestion de la Sécurité au Travail
 - Gestion de la Santé
 - Gestion de la Main-D'œuvre
 - Gestion de la Circulation Routière
 - Préparation et Réponse aux Urgences
 - Engagement des Parties Prenantes
 - Suivi Environnemental et Social par l'entreprise
- Inclure dans le PGES-Entreprise un organigramme du personnel affecté à la gestion environnementale et sociale
- Désigner un responsable 3SE qui veillera à ce que le PGES-Entreprise soit rigoureusement suivies par tous les travailleurs de l'entreprise et de ses sous-traitants et à tous les niveaux d'exécution.
- S'assurer que des fonds suffisants sont budgétisés pour répondre aux prescriptions E3S et que des capacités suffisantes sont en place pour superviser, contrôler et rendre compte de la performance du PGES-Entreprise
- Mettre en place des contrôles et des procédures pour gérer sa performance en matière d'E3S

Respect des Lois, Règlements, et Normes Nationales

L'Entreprise et ses sous-traitants doivent :

- Connaître, respecter et appliquer les lois, règlements, et normes en vigueur relatifs à l'environnement, ainsi qu'aux aspects sociaux, sanitaires et sécuritaires
- Assumer entière responsabilité pour toute réclamation liée à une activité sous leur contrôle qui n'a pas respecté ces lois, règlements, ou normes

Obligations Contractuelles

L'Entreprise doit :

¹⁷ Ces exigences sont aussi annexées au CGCGES

- Redresser tout défaut, manquement, ou non-exécution des prescriptions E3S ou de son Plan PGES-Entreprise qui lui est dûment notifiées par le Maître d'Ouvrage
- Assumer les coûts associés à tout retard ou interruption des travaux, ainsi qu'à tous travaux supplémentaires découlant du non-respect des prescriptions E3S ou de son Plan E3S.
- L'Entreprise ayant fait l'objet d'une résiliation pour cause de non application des E3S ou du Plan E3S s'expose à des sanctions allant jusqu'à la suspension du droit de soumissionner pour une période déterminée par le Maître d'Ouvrage délégué,

Conformément aux dispositions contractuelles, le non-respect des prescriptions E3S ou du PGES-Entreprise peut constituer un motif de résiliation du contrat. L'Entreprise qui aura été résiliée pour non-respect des prescriptions E3S ou de son PGES-Entreprise pourra faire l'objet de sanctions par le Maître d'ouvrage, allant jusqu'à la suspension du droit de soumissionner pour une période déterminée, une réfaction sur le prix ou un blocage de la retenue de garantie.

Le non-respect par l'Entreprise d'une ou de plusieurs prescriptions E3S ou de son PGES-Entreprise peut l'exposer au refus de réception provisoire ou définitif des travaux par le Maître d'ouvrage.

Les obligations de l'Entreprise vis-à-vis les E3S courent jusqu'à la réception définitive des travaux qui ne sera acquise qu'après que toutes les mesures requises par les prescriptions E3S aient été satisfaites.

Formation E3S

L'Entreprise doit :

- Déterminer ses besoins de formation en matière d'E3S en collaboration avec le Maître d'Ouvrage délégué.
- Tenir un registre de toutes les formations, orientations et initiations en matière d'E3S.
- S'assurer, par des spécifications contractuelles appropriées et un suivi, que les prestataires de services, ainsi que la main-d'œuvre contractuelle et sous-traitants, sont formés de manière adéquate avant le début des travaux.
- Démontrer au Maître d'Ouvrage délégué que ses employés sont compétents pour exercer leurs activités et leurs fonctions en toute sécurité. À cette fin, l'Entreprise doit délivrer un certificat de compétence pour chaque personne travaillant sur le site (relatif au métier et à l'aspect de l'affectation du travail) qui précise les tâches qui peuvent être entreprises par chaque personnel clé.

Formation de base

L'Entreprise doit:

- S'assurer que tous les employés, y compris la direction, les superviseurs et les ouvriers, ainsi que les sous-traitants, ont reçu une formation et des informations sur la santé et la sécurité au travail, avant le début de nouveaux travaux. Cette formation doit leur permettre de comprendre les risques professionnels et de protéger leur santé contre les facteurs ambiants dangereux potentiels. Elle devrait couvrir de manière adéquate les processus étape par étape qui sont nécessaires pour que les travaux soient réalisés en toute sécurité.
- Inclure dans la formation de base une sensibilisation aux dangers, y compris aux dangers spécifiques au site, aux pratiques de travail sûres, aux exigences en matière d'hygiène, au port et à l'utilisation d'équipements et de vêtements de protection, et aux procédures d'urgence en cas d'incendie, d'évacuation et de catastrophe naturelle, selon les cas. Tout danger spécifique à un site ou tout code de couleur utilisé devrait être examiné en détail dans le cadre de la formation d'orientation.

Orientation des visiteurs

L'Entreprise doit:

- Établir un programme d'orientation et de contrôle des visiteurs, si les visiteurs du site de construction, y compris les fournisseurs, peuvent accéder aux zones où des conditions ou des substances dangereuses peuvent être présentes.
- Assurer que les visiteurs seront toujours accompagnés d'un membre autorisé de l'Entreprise ou d'un représentant du Maître d'Ouvrage délégué qui a suivi avec succès la formation d'orientation E3S et qui connaît bien les dangers spécifiques au site du projet, sa disposition, et les zones restreintes.

Formation des nouveaux employés et des contractants

L'Entreprise doit :

- S'assurer que tous ces travailleurs et les travailleurs de ses sous-traitants, reçoivent, avant de commencer de nouvelles tâches, une formation et des informations adéquates leur permettant de comprendre les risques du travail et de protéger leur santé des facteurs ambiants dangereux qui peuvent être présents. La formation doit couvrir de manière adéquate le processus étape par étape qui est nécessaire pour que les activités du projet soient entreprises en toute sécurité, avec un minimum de dommages pour l'environnement, y compris :
 - La connaissance des matériaux, de l'équipement et des outils
 - Les dangers connus dans les opérations et la manière dont ils sont contrôlés
 - Les risques potentiels pour la santé
 - Les précautions à prendre pour éviter l'exposition
 - les exigences en matière d'hygiène
 - Le port et l'utilisation d'équipements et de vêtements de protection
 - la réaction appropriée en cas d'opérations extrêmes, d'incidents et d'accidents des Installations et Chantiers

Gestion du site de construction

Règles Générales

L'Entreprise doit :

- Obtenir tous les permis nécessaires pour réaliser les travaux prévus dans le contrat, y compris les autorisations délivrées par les collectivités locales, les services forestiers (en cas de déboisement, ou d'élagage), les services miniers (en cas d'exploitation de carrières et de sites d'emprunt), les services d'hydraulique (en cas d'utilisation de points d'eau), ou de l'inspection du travail.
- Définir le périmètre d'utilité publique où les travaux sont susceptibles d'être menés, y compris les emprises des chantiers. L'Entreprise peut aménager des zones secondaires pour le stationnement des engins qui ne sont pas autorisés à stationner sur la voie publique en dehors des heures de travail et de l'emprise des chantiers. Ces zones peuvent comporter également un espace permettant les travaux de soudure, d'assemblage, de petit usinage, et de petit entretien d'engins, mais ne pourront pas stocker des hydrocarbures.
- Débuter les travaux dans les emprises privées que lorsque celles-ci sont libérées suite à une procédure d'acquisition.
- Éviter de circuler en dehors de la zone d'utilité publique, et surtout éviter d'endommager toute bien, propriété, ou aménagement existant, y compris les bâtiments, les clôtures, les champs de cultures, et les mares d'abreuvement
- Maintenir un personnel en astreinte, tous les jours sans exception (samedi, dimanche, jours fériés), de jour comme de nuit pendant toute la durée du contrat, afin d'assurer la garde, la surveillance et le maintien en sécurité de ses chantiers et installations, et pour pallier à tout incident et/ou accident susceptible de se produire en relation avec ses activités.
- Collaborer avec les autres entreprises pour appliquer les exigences en matière de santé et de sécurité, lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises travaillent ensemble dans un même

lieu, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie pour la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

- Éviter d'exécuter les travaux pendant les heures de repos, ou les jours fériés.
- Formellement éviter tout stockage de quelque nature que ce soit en dehors des emprises de chantiers et des zones prédéfinies.

Signalisation

L'Entreprise doit :

- Marquer les zones dangereuses de manière appropriée
- Veiller à ce que la signalisation soit conforme aux normes internationales et qu'elle soit bien connue et facilement comprise par les travailleurs, les visiteurs et le grand public, le cas échéant.
- Délimiter les chantiers avec du ruban de sécurité, des clôtures ou des barricades, selon le cas, afin d'empêcher l'accès non autorisé aux chantiers.
- Préserver la sécurité du public en couvrant les trous et en installant des garde-fous le long des allées temporaires.
- Placer, préalablement à l'ouverture des chantiers et chaque fois que de besoin, une pré-signalisation et une signalisation des chantiers à longue distance (sortie de carrières ou de bases-vie, circuit utilisé par les engins, etc.) qui réponde aux lois et règlements en vigueur, est conforme aux normes internationales, et est facilement comprise par les travailleurs, les visiteurs et le grand public, selon le cas.
- Interdire l'accès des chantiers par le public, les protéger par des balises et des panneaux de signalisation, indiquer les différents accès, et prendre toutes les mesures d'ordre et de sécurité propres à éviter les accidents.

Gestion des paysages et habitats naturels

Afin de préserver les paysages, l'Entreprise doit :

- Strictement éviter toute activité ou implantation dans une aire protégée, ou un habitat naturel critique au sens de la NES 6 de la Banque mondiale
- Mener les travaux de manière à éviter toute destruction, cicatrisation ou dégradation inutile de l'environnement naturel.
- Protéger tous les arbres et la végétation contre les dommages causés par les travaux de construction et les équipements de l'Entreprise, sauf lorsque le défrichement est nécessaire et convenu pour des travaux permanents, ou des opérations d'excavation.
- Limiter les aménagements temporaires, tels que les aires d'entreposage et de stationnement, ou les chemins de contournement ou de travail, et surtout éviter de combler les mares temporaires existantes.
- Construire ses installations temporaires de façon à déranger le moins possible l'environnement, de préférence dans des endroits déjà déboisés ou perturbés lorsque de tels sites existent, ou sur des sites qui seront réutilisés lors d'une phase ultérieure pour d'autres fins.
- Limiter au strict minimum le décapage, le déblaiement, le remblayage et le nivellement des aires de travail afin de respecter la topographie naturelle et de prévenir l'érosion.
- En cas de déboisement, découper et stocker les arbres abattus à des endroits agréés par le Maître d'Ouvrage délégué, et informer les populations riveraines de la possibilité de disposer de ce bois à leur convenance. Les arbres abattus ne doivent pas être abandonnés sur place, ni brûlés ni enfouis sous les matériaux de terrassement.
- Après le décapage de la couche de sol arable, extraire et mettre en réserve la terre végétale et l'utiliser pour le réaménagement des talus et autres surfaces perturbées.

- Revégétaliser les zones endommagées à l'achèvement des travaux et, pour les zones qui ne peuvent pas être revégétalisées, scarifier la zone de travail de manière à faciliter la revégétalisation naturelle, à assurer un drainage adéquat et à prévenir l'érosion.
- Utiliser, dans la mesure du possible, des espèces locales appropriées pour revégétaliser, et éviter les espèces répertoriées comme nuisibles ou l'introduction de nouvelles espèces sans l'avis des services forestiers.
- Réparer, replanter, réensemencer ou corriger de toute autre manière, selon les instructions du Maître d'Ouvrage, et aux frais de l'Entreprise, toute destruction, cicatrisation, dommage ou dégradation inutile du paysage résultant de ses activités.
- Prévenir les feux de brousse sur l'étendue des travaux, ainsi que sur ses installations, conformément aux instructions, lois et règlements édictés par les autorités compétentes.

Protection des installations existantes

L'Entreprise doit :

- Repérer les réseaux des concessionnaires (e.g., eau potable, électricité, téléphone, égouts) sur plan avant le démarrage des travaux, et formaliser ce repérage par un procès-verbal signé par toutes les parties (Entreprise, Maître d'Ouvrage, concessionnaires).
- Protéger tous les bâtiments, structures, ouvrages, tuyaux, câbles, égouts ou autres services ou installations existants contre les dommages, les perturbations ou la détérioration pendant les activités de construction.
- Coordonner avec les autorités locales pour identifier les infrastructures existantes qui pourraient ne pas être visibles
- Réparer tout dommage causé par les activités de l'Entreprise, en coordination avec les autorités concernées.
- Prendre toutes les précautions raisonnables pour prévenir ou réduire toute perturbation ou gêne pour les propriétaires, locataires ou occupants des propriétés situées à proximité des activités de construction, et plus généralement pour le public.
- Maintenir un accès sûr aux propriétés publiques et privées susceptibles d'être affectées par les activités de construction. Si nécessaire, prévoir d'autres moyens de passage ou d'accès acceptables, à la satisfaction des personnes concernées.
- Fournir des systèmes d'approvisionnement en eau alternatifs au cas où les systèmes existants seraient déplacés ou fermés temporairement à cause des travaux, afin de garantir que les besoins en eau des habitants soient satisfaits.
- Éviter les travaux de nuit

Patrimoine Culturel

Les activités de construction peuvent révéler un patrimoine culturel, des reliques ou des éléments susceptibles d'avoir une importance archéologique ou historique.

Dans ce cas, l'Entreprise doit

- Prendre toutes les dispositions nécessaires pour respecter les sites ou objets ayant une valeur culturelle ou patrimoniale (cimetières, sites sacrés, historiques, ou archéologiques) dans le voisinage des travaux.
- S'assurer avant le démarrage des travaux de la typologie et de l'implantation des sites culturels potentiels.
- Élaborer une procédure pour les découvertes fortuites de patrimoine culturel physique qui décrit les mesures à prendre si un patrimoine culturel jusque-là inconnu est rencontré pendant la construction :
 - Déterminer au préalable la possibilité de trouver du patrimoine culturel physique lors des travaux
 - Tenir un registre détaillé des découvertes et des mesures appliquées

- Arrêter les travaux dans la zone concernée
- Aviser immédiatement le Maître d'Ouvrage qui doit prendre des dispositions afin de protéger le site pour éviter toute destruction, notamment la définition et la matérialisation d'un périmètre de protection.
- Suspendre les travaux à l'intérieur du périmètre de protection jusqu'à ce que l'organisme national responsable des sites historiques et archéologiques ait donné l'autorisation de les poursuivre.
- Notifier les institutions nationales responsables du patrimoine culturel
- Interdire d'enlever et de déplacer les objets et les vestiges
- Définir une procédure pour la conservation des objets trouvés
- Prévoir les éventuels arrêts de travail temporaires qui pourraient être nécessaires afin de gérer les découvertes fortuites.

Approvisionnement en eau

L'entreprise doit:

- Éviter que les besoins en eau des chantiers ne portent préjudice aux sources d'eau utilisées par les communautés locales
- Utiliser dans la mesure du possible les services publics d'eau potable, s'ils sont disponibles
- Au besoin, rechercher et exploiter des points d'eau qui seront à sa charge
- Obtenir une autorisation du Service de l'hydraulique local, et respecter la réglementation en vigueur, en cas d'approvisionnement en eau à partir des eaux souterraines ou de surface
- Éviter tout prélèvement d'eau dans une zone humide
- Désinfecter l'eau de surface destinée à la consommation humaine (personnel de chantier) par chloration ou autre procédé approuvé par les services environnementaux et sanitaires concernés. Si l'eau n'est pas entièrement conforme aux critères de qualité d'une eau potable, l'Entreprise doit prendre des mesures alternatives telles que la fourniture d'eau embouteillée ou l'installation de réservoirs d'eau en quantité et en qualité suffisantes. Cette eau doit être conforme au règlement sur les eaux potables

Déblais et déchets de construction

L'Entreprise doit :

- Collecter et gérer correctement tous les déblais et déchets de construction, afin de prévenir la contamination du sol et des eaux souterraines
- Déposer les déblais non réutilisés dans des aires d'entreposage s'il est prévu de les utiliser plus tard ; sinon les transporter dans des zones de remblai préalablement autorisées
- Obtenir confirmation des municipalités concernées sur l'élimination des déchets de construction
- Faire approuver les sites d'élimination des déchets par le Maître d'ouvrage
- Retirer dès que possible les matériaux d'excavation inutiles des sites de construction
- Transporter les déchets de construction aux endroits prévus dans les sites d'élimination des déchets sélectionnés, avec une confirmation documentée.
- Obtenir un reçu pour les déchets éliminés de la part de l'autorité d'une décharge agréée
- Minimiser les déchets sur les routes en s'assurant que les véhicules sont autorisés et chargés de manière à empêcher la chute ou le déversement de matériaux de construction, et en bâchant les côtés et le dessus de tous les véhicules transportant de la boue, du sable, d'autres matériaux ou des débris.

Gestion des déchets solides

L'Entreprise doit :

- Déposer les ordures ménagères dans des poubelles étanches qui seront vidées périodiquement.
- Utiliser des bennes étanches en cas d'évacuation par les camions du chantier, de façon à ne pas laisser échapper de déchets.
- De préférence, collecter les ordures quotidiennement pour ne pas attirer les vecteurs, surtout durant les périodes de chaleur.
- Éliminer ou recycler les déchets de manière écologiquement rationnelle.
- Localiser les décharges pour l'élimination des déchets solides à au moins 100 m des cours d'eau, et les clôturer afin d'empêcher l'accès par les populations locales.
- Si possible, acheminer les déchets, vers les lieux d'élimination autorisés existants.

Émanations et projections

L'Entreprise doit :

- Hermétiquement contenir au moyen d'une bâche le sable, le ciment et les autres matériaux fins durant leur transport, afin d'éviter l'envol de poussière ou leur déversement.
- Prendre des protections spéciales (filets, bâches) contre les risques de projections, émanations et chutes d'objets.
- Utiliser des méthodes de contrôle des poussières, telles que le recouvrement, l'arrosage, ou l'augmentation de la teneur en humidité des piles de stockage de matériaux à ciel ouvert, ou mettre en place des mesures de contrôle, y compris l'extraction et le traitement de l'air par un dépoussiéreur à sacs filtrants ou un cyclone pour les moyens de manutention des matériaux, telles que les convoyeurs et les bacs.
- Arroser pour contrôler la poussière sur les routes et pistes empruntées par ses engins de transport pour éviter la poussière, plus particulièrement au niveau des zones habitées. Les sous-produits du pétrole ne doivent pas être utilisés.
- Choisir l'emplacement des concasseurs et des équipements similaires en fonction du bruit et de la poussière qu'ils produisent. Le port de lunettes et de masques anti-poussières est obligatoire.
- Nettoyer régulièrement les surfaces des routes sur les sites de construction pour éliminer les poussières accumulées, et nettoyer régulièrement les véhicules de transport.
- Utiliser des lave-roues dans les carrières, les usines de préparation de mélanges, les chantiers de construction et autres installations pour empêcher la formation de boue, de poussière et de saleté sur la voie publique.
- Minimiser la fumée des moteurs diesel par un entretien régulier et adéquat, notamment en veillant à ce que le moteur, le système d'injection et les filtres à air soient en bon état.

Gestion des déchets liquides

L'entreprise doit :

- Pourvoir les bureaux et les logements d'installations sanitaires en nombre suffisant (latrines, fosses septiques, lavabos et douches), en accord avec le Maître d'Ouvrage délégué, et en conformité avec les règlements sanitaires applicables.
- Assurer un traitement primaire adéquat des effluents d'assainissement par la mise en place un système d'assainissement autonome approprié, par exemple une fosse étanche ou septique.
- Éviter tout déversement ou rejet d'eaux usées, d'eaux de vidange des fosses, de boues, hydrocarbures, et polluants de toute natures, dans les eaux superficielles ou souterraines, les égouts, ou les fossés de drainage.

Produits dangereux et toxiques

Les produits et déchets dangereux, toxiques ou nocifs résultant des activités de construction requièrent une attention particulière afin de prévenir leur introduction dans l'environnement naturel, qui pourrait nuire aux personnes ou à l'environnement terrestre et aquatique. L'Entreprise doit :

- Transporter les produits pétroliers, les lubrifiants et les autres matières dangereuses de façon sécuritaire, dans des contenants étanches sur lesquels le nom du produit est clairement identifié. La livraison doit être effectuée par des camions citernes conformes à la réglementation en vigueur et les conducteurs doivent être sensibilisés sur les dégâts en cas d'accident.
- Étiqueter tous les récipients susceptibles de contenir des substances dangereuses en raison de leurs propriétés chimiques ou toxicologiques, ou de la température ou de la pression, en fonction de leur contenu et du danger qu'ils présentent, ou selon un code de couleur approprié.
- Installer les entrepôts de combustible, de lubrifiants et de produits pétroliers à une distance d'au moins 200 m des plans et cours d'eau. Les lieux d'entreposage doivent être localisés à l'extérieur de toute zone inondable et d'habitation, et être bien identifiés afin d'éviter des collisions entre les véhicules de chantier et les réservoirs de produits pétroliers.
- Faire effectuer les opérations de transbordement vers les citernes de stockage par un personnel qualifié. Les citernes de stockage doivent être étanches et posées sur des surfaces protégées disposant d'un système de protection contre des épanchements intempestifs de produit.
- Utiliser des surfaces imperméables pour les zones de ravitaillement en carburant et autres zones de transfert de fluides
- Protéger les réservoirs de produits pétroliers et les équipements de remplissage par une cuvette pour la rétention du contenu en cas de déversement accidentel. Tous les réservoirs doivent être fermés quand ils ne sont pas utilisés.
- Prévoir un confinement secondaire adéquat pour les réservoirs de stockage de carburant et pour le stockage temporaire d'autres fluides tels que les huiles de lubrification et les fluides hydrauliques,
- Éviter de stocker ou de manipuler des liquides toxiques, y compris les eaux de lavage des équipements ou autres effluents de chantier, à proximité des installations de drainage ou de les évacuer vers celles-ci.
- Préparer un plan d'urgence en cas de déversement accidentel de contaminants et le soumettre au Maître d'Ouvrage délégué avant le début des travaux.
- Former les ouvriers sur le transfert et la manipulation corrects des carburants et des produits chimiques, et sur la réponse à apporter en cas de déversement. Les mesures de lutte et de contrôle contre les déversements de produits contaminants doivent être clairement définies et les ouvriers doivent les connaître et pouvoir les mettre en œuvre en cas d'accident.
- Garder des matériaux ou composés absorbants et d'isolants (e.g., coussins, feuilles, boudins) sur le site en quantités suffisantes correspondant à l'ampleur des déversements potentiels, ainsi que des récipients étanches bien identifiés, destinés à recevoir les résidus pétroliers et les déchets,
- Mettre en place sur le chantier et les installations des équipements portables de confinement et de nettoyage des déversements (e.g., pelles, pompes, machinerie, contenants, gants, isolants), les équipements de communication (radio émetteur et téléphone), ainsi que le matériel requis pour signaler le déversement.
- Verser les produits toxiques, tels que des liquides, des produits chimiques, du carburant, et des lubrifiants, dans des conteneurs en vue de leur récupération ou de leur transport ultérieur hors site.
- Nettoyer les aires de travail ou de stockage où des produits pétroliers ou autres contaminants ont été manipulés.

Entretien des engins et équipements de chantiers

L'Entreprise doit :

- Respecter les normes d'entretien des engins de chantiers et des véhicules et effectuer le ravitaillement en carburant et lubrifiant dans un lieu désigné à cet effet.
- Recueillir, traiter ou recycler tous les résidus pétroliers, les huiles usagées et les déchets produits lors des activités d'entretien ou de réparation de la machinerie. Il est interdit de les rejeter dans l'environnement ou sur le site du chantier.
- S'assurer que les aires de lavage et d'entretien d'engins soient bétonnées et pourvues d'un ouvrage de récupération des huiles et graisses, avec une pente orientée de manière à éviter l'écoulement des produits polluants vers les sols non revêtus. Les bétonnières et les équipements servant au transport et à la pose du béton doivent être lavés dans des aires prévues à cet effet.
- Effectuer les vidanges dans des fûts étanches et conserver les huiles usagées pour les remettre au fournisseur (recyclage) ou aux populations locales pour d'autres usages. Les pièces de rechange usagées doivent être envoyées à la décharge publique.

Étiquetage des Équipements

L'entreprise doit

- Tous les récipients susceptibles de contenir des substances dangereuses en raison de leurs propriétés chimiques ou toxicologiques, ou de la température ou de la pression, doivent être étiquetés en fonction de leur contenu et du danger qu'ils présentent, ou porter un code de couleur approprié.

Bancs d'Emprunt et Carrières¹⁸

Les matériaux nécessaires au remblayage qui ne sont pas disponibles sur place seront obtenus à partir de zones d'emprunt et de carrières que l'Entreprise identifiera, sous réserve de l'approbation du Maître d'Ouvrage délégué. L'Entreprise doit :

- Obtenir tous les permis et autorisations nécessaires pour ouvrir et exploiter des bancs d'emprunt et des carrières (temporaires et permanents), en conformité à la législation nationale en la matière.
- Utiliser, dans la mesure du possible, un site existant.
- Situer les carrières aussi loin que possible des agglomérations. L'exploitation des carrières produira du bruit et de la poussière qui auront un impact sur les communautés voisines, même si des contrôles sont imposés.
- Clôturer et sécuriser les sites de carrières. Les parois abruptes des carrières constituent un danger pour les personnes et le bétail.
- Localiser les bancs d'emprunt et les carrières à au moins 100 m des cours d'eau ou des habitations humaines.
- Effectuer une inspection/enquête préalable à tout dynamitage, en consultation avec les résidents/propriétaires, avant d'exploiter une carrière, pour documenter l'état existant des bâtiments et identifier toute structure, élément de bâtiment ou contenu sensible. Les conditions du site et les informations de l'inspection doivent être utilisées pour concevoir l'opération de dynamitage afin d'éviter tout impact sur la propriété.
- Localiser, dans la mesure du possible, les bancs d'emprunt sur des terres qui ne sont pas utilisées pour la culture et qui ne sont pas boisées.
- Éviter les zones présentant un intérêt historique ou culturel local et éviter de creuser à moins de 25 m des tombes.

¹⁸ L'Entreprise qui doit ouvrir une carrière pour les fins du chantier doit envisager l'acquisition des terrains requis sur la base d'un contrat de gré à gré ou d'une location, afin d'éviter l'acquisition involontaire de terres.

- Cacher, dans la mesure du possible, les bancs d'emprunt de la route, et concevoir les carrières et les bancs d'emprunt de manière à minimiser les impacts visibles sur le paysage.

Emplacement des bases-vie et campements

L'Entreprise doit :

- Consulter et négocier avec les parties prenantes locales avant de proposer un emplacement pour ses bases-vies.
- Soumettre les emplacements proposés au Maître d'Ouvrage pour approbation, y compris une justification de leur emplacement, ainsi que les mesures proposées pour atténuer les risques et les impacts environnementaux et sociaux autour du camp et pour renforcer les avantages sociaux.

Fermeture des chantiers et campements

L'Entreprise doit à la fin des travaux :

- Laisser les sites qu'elle a occupé ou utilisé dans un état propre à leur affectation immédiate et faire constater cet état par le Maître d'Ouvrage délégué avant d'être libéré de ses engagements et de sa responsabilité concernant leur usage. En cas de défaillance de l'Entreprise, le Maître d'Ouvrage délégué peut faire effectuer ces travaux par une entreprise de son choix aux frais du défaillant.
- Remettre les installations permanentes qui ont été endommagées dans un état équivalent à ce qu'elles étaient avant le début des travaux.
- Débarrasser les chantiers et les installations des bâtiments temporaires, des clôtures ou autre obstacle à la circulation, de tout équipement, déchets solides ou liquides, et matériaux excédentaires, et les éliminer ou recycler d'une manière appropriée, tel qu'indiqué par les autorités compétentes.
- Enlever les revêtements de béton, les pavés et les dalles, les transporter aux sites de rejet autorisés, et recouvrir les sites recouverts de terre.
- Décontaminer les sols souillés (les parties contaminées doivent être décaissées et remblayées par du sable) et nettoyer et détruire les fosses de vidange.
- S'assurer que les sites sont exempts de toute contamination.
- Rectifier les défauts de drainage et régaler toutes les zones excavées
- Scarifier le sol partout où il a été compacté (aires de travail, voies de circulation, etc.) sur au moins 15 cm de profondeur pour faciliter la régénération de la végétation.
- Reboiser les zones initialement déboisées avec des espèces appropriées, en rapport avec les services forestiers locaux
- Protéger les ouvrages restés dangereux (puits, tranchées ouvertes, dénivelés, etc.)
- Rendre fonctionnel les chaussées, trottoirs, caniveaux, rampes et autres ouvrages rendus au service public
- Remettre les sites aux propriétaires initiaux, en tenant compte de leurs souhaits et de la législation nationale.
- Céder les installations fixes sans dédommagement s'il est de l'intérêt du Maître d'Ouvrage ou des collectivités locales de les récupérer pour une utilisation future
- Remettre les voies d'accès à leur état initial

Fermeture des carrières

L'Entreprise doit :

- Remettre en état le site d'emprunt et/ou la carrière temporaire à la fin des travaux, selon un plan de restauration approuvé par le Maître d'Ouvrage délégué et les autorités compétentes, y compris :

- Égaliser le terrain et restaurer son couvert végétal (arbres, arbustes, pelouse, ou culture)
- Rétablir les écoulements naturels antérieurs
- Répartir et dissimuler les gros blocs rocheux
- Aménager des fossés de garde afin d'éviter l'érosion des terres régaliées
- Aménager des fossés de récupération des eaux de ruissellement
- Aménager des plans d'eau (bassins, mares) pour les communautés locales qui en exprime le souhait, et au besoin conserver la rampe d'accès, si la carrière est déclarée utilisable pour le bétail ou les riverains

Gestion de la Sécurité au Travail

Précautions contre l'incendie

Le lieu de travail doit être conçu de façon à empêcher les incendies par l'application de normes anti-incendie applicables aux locaux industriels.

L'Entreprise doit :

- Équiper les installations avec des détecteurs d'incendie, des systèmes d'alarme et des dispositifs pour la lutte contre l'incendie.
- Maintenir les équipements en bon état de marche, et pouvoir y accéder facilement : ces équipements doivent être adéquats pour les dimensions et l'utilisation des locaux, les équipements installés, les propriétés physiques et chimiques des substances présentes, et le nombre maximum de personnes présentes.
- Munir les installations d'équipements manuels pour la lutte contre l'incendie, à la fois facilement accessible et simple d'utilisation.
- Équiper les locaux de systèmes anti-incendie et d'alarme à la fois audibles et visibles.

Conditions climatiques rigoureuses et fermeture de l'installation

L'Entreprise doit :

- Désigner et construire les structures des lieux de travail pour résister aux intempéries et inclure une zone désignée comme refuge sûr, le cas échéant.
- Élaborer des procédures opérationnelles standard (POS) pour la fermeture du site, y compris un plan d'évacuation.

Toilettes et douches

L'Entreprise doit :

- Prévoir des installations sanitaires adéquates (toilettes et lavabos) pour le nombre de personnes qui travailleront sur le chantier, y compris des installations séparées pour les femmes, et inclure un mécanisme pour indiquer si les toilettes sont "en service" ou "vacantes". Les toilettes doivent également être équipées d'un approvisionnement suffisant en eau courante chaude et froide, de savon et de sèche-mains.
- Prévoir un local permettant aux ouvriers de prendre une douche et de se changer en vêtements de ville s'ils sont exposés à des substances toxiques.

Fourniture d'eau potable

L'Entreprise doit :

- Assurer un approvisionnement suffisant en eau potable pour boire par une fontaine à jet ascendant ou par un moyen sanitaire de collecte de l'eau.

- Assurer que l'eau fournie aux zones de préparation des aliments ou à des fins d'hygiène personnelle (lavage ou bain) réponde aux normes de qualité de l'eau potable

Aire de repas propre

L'Entreprise doit :

- Mettre à disposition des ouvriers des zones de restauration propres qui ne sont pas exposés à des substances dangereuses ou nocives.

Equipeement de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle (EPE) sont considérés comme des mesures de dernier recours, au-delà des autres contrôles de l'installation, et fournissant au travailleur un degré de protection personnelle supplémentaire.

L'Entreprise doit :

- Fournir gratuitement au personnel de chantier des tenues de travail correctes réglementaires et en bon état
- Fournir gratuitement au personnel de chantier et aux visiteurs tous les équipements personnels de protection (EPI) propres à leurs activités (e.g., casques, bottes, ceintures, masques, gants, lunettes) appropriés, et veiller à ce que cette obligation soit répercutée sur les sous-traitants éventuels
- Rendre obligatoire l'utilisation des EPI appropriés sur les chantiers. Un contrôle permanent doit être effectué à cet effet et, en cas de manquement, des mesures coercitives (avertissement, mise à pied, renvoi) doivent être appliquées au personnel concerné.
- Fournir à ses employés une formation suffisante sur l'utilisation, le stockage et l'entretien des EPI
- Entretenir correctement les EPI, notamment en les nettoyant lorsqu'ils sont sales et en les remplaçant lorsqu'ils sont endommagés ou usés
- Déterminer les exigences en matière d'EPI standard et/ou spécifique à une tâche, sur la base d'une analyse de sécurité spécifique à la tâche
- Considérer l'utilisation des EPI comme un dernier recours lorsqu'il s'agit de contrôler et de prévenir les dangers, et toujours se référer à la hiérarchie des contrôles des dangers lors de la planification d'un processus de sécurité

Bruit

L'Entreprise doit :

Mettre en place des mesures appropriées pour atténuer l'impact des bruits de construction à un niveau acceptable. Les précautions visant à réduire l'exposition des ouvriers au bruit doivent inclure, entre autres, les éléments suivants

- Éviter d'exposer les travailleurs à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A) pendant plus de 8 heures par jour sans protection auditive. En outre, aucune oreille non protégée ne doit être exposée à un niveau de pression acoustique de pointe (instantané) supérieur à 140 dB(C).
- Appliquer activement l'utilisation de protection auditive lorsque le niveau sonore équivalent sur 8 heures atteint 85 dB(A), que les niveaux sonores de crête atteignent 140 dB(C), ou que le niveau sonore maximal moyen atteint 110 dB(A). Les dispositifs de protection auditive fournis doivent être capables de réduire les niveaux sonores à l'oreille à au moins 85 dB(A).
- Limiter les périodes d'exposition au bruit pour les travailleurs ne disposant pas de protection auditive, pour toute période d'exposition au bruit supérieure à 85 dB(A). Pour chaque augmentation de 3 dB(A) des niveaux sonores, la période ou la durée d'exposition "autorisée" doit être réduite de 50 %.

- Effectuer des contrôles auditifs médicaux périodiques sur les ouvriers exposés à des niveaux sonores élevés.
- Effectuer une rotation du personnel pour limiter l'exposition individuelle à des niveaux élevés.
- Installer des dispositifs pratiques d'atténuation acoustique sur les équipements de construction, tels que les silencieux. Des compresseurs d'air et des générateurs avec silencieux devraient être utilisés, et toutes les machines devraient être maintenues en bon état. Des silencieux doivent être installés sur les bulldozers, les compacteurs, les grues, les camions à benne, les pelles, les niveleuses, les chargeuses, les décapeuses et les pelles.
- Poser des panneaux indicateurs dans toutes les zones où le niveau de pression acoustique dépasse 85 dB(A).
- Limiter les bruits de chantier susceptibles d'importuner gravement les riverains, soit par une durée exagérément longue, soit par leur prolongation en dehors des heures normales de travail. Les seuils à ne pas dépasser sont : 55 à 60 décibels le jour ; 40 décibels la nuit.
- Prévenir les habitants si une activité causant un niveau de bruit élevé se déroule à proximité d'une communauté.

Glissades et chutes

Les glissades et les chutes sur un même niveau, dues à une mauvaise maintenance, par exemple la présence d'une quantité excessive de débris, de matériaux de construction en vrac, de déversements de liquides et de la présence incontrôlée de câbles électriques et de cordes au sol, comptent également parmi les causes d'accidents avec arrêt de travail les plus fréquentes dans les chantiers de construction et de démantèlement.

Pour éviter les glissades et les chutes à partir d'une même hauteur ou sur une même hauteur, l'Entreprise doit :

- Mettre en œuvre de bonnes pratiques d'entretien, telles que le tri et le placement des matériaux de construction en vrac ou des débris de démolition dans des zones déterminées, à l'écart des chemins piétonniers ;
- Nettoyer régulièrement les déchets excessifs et les déversements de liquides ;
- Placer les câbles électriques dans les zones communes et les couloirs marqués ;
- Veiller à ce que les travailleurs utilisent des chaussures anti-glissantes.

Travail en hauteur

L'Entreprise doit mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection contre les chutes chaque fois qu'un travailleur est exposé à un risque de chute de plus de deux mètres ou à travers une ouverture dans une surface de travail. A cet effet, l'Entreprise doit :

- Former les travailleurs à l'utilisation, à l'entretien et à l'intégrité des EPI nécessaires ;
- Installer des garde-corps avec des garde-corps intermédiaires et des plinthes au bord de toute zone présentant un risque de chute ;
- Former les travailleurs à l'utilisation correcte des échelles et des échafaudages ;
- Installer des dispositifs de prévention des chutes, y compris des dispositifs de limitation de la course des ceintures de sécurité et des longes pour empêcher l'accès à la zone de risque de chute, ou des dispositifs de protection contre les chutes tels que des harnais complets utilisés conjointement avec des longes absorbant les chocs ou des dispositifs antichute à inertie auto-rétractables attachés à un point d'ancrage fixe ou à des lignes de vie horizontales ;
- Inclure des plans de sauvetage et de récupération, ainsi que l'équipement nécessaire pour intervenir auprès des travailleurs après une chute.

Chutes d'objets

L'Entreprise doit :

- Utiliser des zones de dépôt ou d'évacuation des déchets désignées et restreintes, et/ou une goulotte pour déplacer en toute sécurité les déchets des niveaux supérieurs aux niveaux inférieurs ;
- Effectuer des travaux de sciage, de découpage, de meulage, de ponçage, de burinage ou de ciselage avec des protections et des ancrages appropriés, le cas échéant ;
- Maintenir des voies de circulation dégagées afin d'éviter la conduite d'équipements lourds sur des déchets en vrac ;
- Utiliser des mesures temporaires de protection contre les chutes dans les échafaudages et sur les bords des surfaces de travail surélevées, telles que des mains courantes et des plinthes pour éviter que les matériaux ne soient délogés ;
- Exiger des travailleurs qu'ils portent des EPI appropriés, tels que des lunettes de sécurité avec écrans latéraux, des écrans faciaux, des casques de protection et des chaussures de sécurité.

Circulation de machines et engins

La circulation de véhicules et l'utilisation d'engins de levage pour le déplacement de machines et de matériel sur un chantier de construction posent parfois des risques provisoires, par exemple : contact physique, déversements, poussière, émissions et bruit. En outre, les opérateurs d'engins lourds disposent d'un champ visuel limité à proximité de leur matériel, et ils ne sont parfois pas en mesure de voir des piétons situés tout près de leur véhicule. Les véhicules à articulation centrale créent une zone à risque d'impact ou d'écrasement sur l'extérieur d'un virage, en cours de déplacement.

L'Entreprise doit :

- Assurer la planification et la séparation des zones de circulation des véhicules, d'utilisation des machines, et de passage des piétons, et la réglementation de la circulation automobile avec voies à sens unique, imposition de limitations de vitesse et emploi sur site de personnel de réglementation de la circulation portant des gilets ou des tenues à haute visibilité
- Assurer la visibilité du personnel, qui doit porter des gilets à haute visibilité lorsqu'il travaille ou se déplace dans des zones où circulent des engins lourds, en enseignant aux travailleurs à vérifier l'établissement d'un contact visuel avec l'opérateur d'un engin en service avant de s'approcher de cet engin
- Assurer l'installation d'alarmes audibles de recul sur les engins de terrassement
- Utiliser des dispositifs de levage inspectés et bien entretenus, appropriés pour la charge à soulever, par exemple des grues, et fixer les charges pour le levage de ces charges au-dessus du niveau des opérations sur chantier

Soudage/travail à chaud

L'Entreprise doit :

- Fournir une protection oculaire appropriée, telle que des lunettes de soudeur et/ou un écran facial complet, à tout le personnel participant ou assistant aux opérations de soudage. D'autres méthodes peuvent inclure l'utilisation d'écrans de protection contre le soudage autour du poste de travail spécifique (une pièce solide de métal léger, de toile ou de contreplaqué).

Alimentation électrique

Les dispositifs électriques exposés ou défectueux, par exemple disjoncteurs, panneaux, câbles, fils et outils manuels, posent parfois de graves risques pour les travailleurs. Des fils aériens risquent d'être heurtés par des dispositifs métalliques, par exemple des poteaux ou des échelles, ainsi que par des véhicules portant des flèches métalliques. La présence de véhicules ou d'objets métalliques mis à la terre à proximité de fils aériens risque de provoquer un arc entre les fils et l'objet, sans un véritable contact.

L'Entreprise doit :

- Apposer des panneaux avertisseurs sur tous les dispositifs et câbles électriques ;
- Verrouiller (c'est-à-dire décharger et laisser ouvert avec un dispositif de verrouillage contrôlé) et étiqueter (apposer un panneau avertisseur sur le verrou) les dispositifs au cours de l'entretien ou de la maintenance ;
- Vérifier tous les fils, câbles et outils électriques pour relever la présence de fils effilochés ou exposés, et suivre les recommandations du constructeur concernant la tension de service admissible maximale des outils portatifs ;
- Appliquer une double isolation / mettre à la terre tous les équipements électriques utilisés dans des environnements mouillés ou susceptibles de le devenir ; utiliser des équipements aux circuits protégés par interrupteur différentiel (GFI) ;
- Protéger les câbles d'alimentation et les rallonges contre les dommages dus à la circulation ;
- Apposer des étiquettes de signalisation sur les locaux techniques contenant des équipements haute tension (« dangers électriques ») auxquels l'accès est contrôlé ou interdit (voir également la section 3 « Planification, emplacement et conception ») ;
- Établir des zones d'« Interdiction d'approcher » autour et sous les lignes de haute tension ;
- Mettre hors service pendant des périodes de 48 heures les engins équipés de pneumatiques ou véhicules divers entrant en contact direct avec des lignes de haute tension, ou formant un arc entre elles ; en outre, on doit remplacer leurs pneus afin d'éviter des défaillances catastrophiques des ensembles pneu et roue, qui risquent d'entraîner des blessures graves, voire mortelles ;
- Procéder à une identification et un marquage détaillés de tous les fils électriques préalablement à tous les travaux d'excavation.

Gestion de la santé

Premiers secours et accidents

L'Entreprise doit :

- Mettre en place un service médical courant et d'urgence à toute base-vie ou campement, adapté à l'effectif de son personnel ;
- Veiller à ce que les premiers secours soient toujours dispensés par un personnel qualifié. Des postes de premiers secours correctement équipés doivent être facilement accessibles depuis le lieu de travail ;
- Équiper les postes et les salles de premiers secours de gants, de blouses et de masques pour la protection contre le contact direct avec le sang et les autres fluides corporels ;
- Fournir aux travailleurs chargés des tâches de sauvetage et de premiers secours une formation spécifique, afin de ne pas aggraver par inadvertance les expositions et les risques pour la santé, pour eux-mêmes ou pour leurs collègues. La formation doit inclure les risques d'infection par des agents pathogènes transmissibles par le sang suite à des contacts avec des fluides et des tissus corporels ;
- Prévoir des douches oculaires et/ou des douches d'urgence à proximité de tous les postes de travail où il pourrait être nécessaire de se rincer immédiatement à l'eau ;
- Assurer que des procédures d'urgence écrites sont disponibles pour le traitement des cas de traumatisme ou de maladie grave, y compris les procédures de transfert des patients vers un établissement médical approprié ;
- Signaler immédiatement au Maître d'Ouvrage délégué toute situation susceptible de provoquer un accident grave, tels que les défaillances majeures d'équipements, le contact avec des lignes à haute tension, l'exposition à des matières dangereuses, les glissements ou les éboulements ;
- Enquêter immédiatement concernant toute blessure ou maladie grave ou mortelle causée par les travaux dont l'Entreprise est responsable, et soumettre un rapport complet au Maître d'Ouvrage.

Maladies à transmission vectorielle

La meilleure façon de réduire l'impact des maladies à transmission vectorielle sur la santé à long terme des ouvriers et des communautés voisines est d'éliminer les facteurs qui conduisent à la maladie. L'Entreprise, en étroite collaboration avec les autorités sanitaires de la communauté, doit mettre en œuvre une stratégie intégrée de lutte contre les maladies transmises par les moustiques et autres arthropodes, y compris :

- Prévenir la propagation des larves et des adultes par des améliorations sanitaires, et l'élimination des habitats de reproduction à proximité des établissements humains ;
- Veiller à ce que l'eau stagnante dans les tranchées non couvertes soit traitée afin d'éviter de créer des lieux de reproduction pour les moustiques et les organismes susceptibles de provoquer des maladies ;
- Prévenir et minimiser la contamination et la propagation ;
- Éliminer les eaux stagnantes ;
- Mettre en œuvre des programmes de lutte intégrée contre les vecteurs ;
- Promouvoir l'utilisation de répulsifs, de vêtements, de filets et d'autres barrières pour prévenir les piqûres d'insectes ;
- Sensibiliser le personnel du projet aux risques, à la prévention et aux traitements disponibles
- Distribuer du matériel éducatif approprié ;
- Suivre les directives de sécurité pour le stockage, le transport et la distribution des pesticides afin de minimiser les risques de mauvaise utilisation, de déversement et d'exposition humaine accidentelle.

Maladies transmissibles

La mobilité de la main-d'œuvre pendant les travaux peut propager les maladies transmissibles, notamment les maladies sexuellement transmissibles (MST), telles que le VIH/SIDA. Reconnaissant qu'aucune mesure unique n'est susceptible d'être efficace à long terme, l'Entreprise doit inclure une combinaison de modifications comportementales et environnementales pour atténuer ces maladies transmissibles :

- Prévoir un dépistage actif, un diagnostic, des conseils et l'orientation des travailleurs vers un programme national dédié aux MST et au VIH/SIDA, (sauf accord contraire) de l'ensemble du personnel et de la main-d'œuvre du chantier ;
- Mener des campagnes d'information, d'éducation et de consultation (IEC), au moins tous les deux mois, à l'intention de l'ensemble du personnel et de la main-d'œuvre du site (y compris tous les employés de l'Entreprise, tous les sous-traitants de tout niveau et les employés des consultants travaillant sur le site, ainsi que les chauffeurs de camion et les équipes effectuant des livraisons sur le site pour les travaux et les services exécutés dans le cadre du contrat), concernant les risques, les dangers et l'impact, et les comportements appropriés pour éviter la propagation ;
- Fournir des préservatifs masculins ou féminins à l'ensemble du personnel et des travailleurs du site, selon le cas ;
- Fournir un traitement par le biais d'une gestion de cas standard dans les établissements de soins de santé du site ou de la communauté ;
- Garantir un accès facile au traitement médical, à la confidentialité et aux soins appropriés, en particulier en ce qui concerne les travailleurs migrants ;
- Promouvoir la collaboration avec les autorités locales pour améliorer l'accès des familles des travailleurs et de la communauté aux services de santé publique et assurer l'immunisation des travailleurs contre les maladies courantes et localement répandues ;
- Fournir une éducation de base sur les conditions qui permettent la propagation d'autres maladies telles que la fièvre de Lassa, le choléra et le virus Ébola. La formation doit couvrir l'éducation à l'hygiène sanitaire ;
- Prévenir les maladies dans les communautés voisines des installations du Projet :

- Mettre en œuvre une stratégie d'information pour renforcer les conseils de personne à personne sur les facteurs systémiques qui peuvent influencer le comportement individuel ainsi qu'en promouvant la protection individuelle et en protégeant les autres de l'infection, en encourageant l'utilisation de préservatifs
- Former les travailleurs de la santé au traitement des maladies
- Mener des programmes de vaccination pour les travailleurs des communautés locales afin d'améliorer la santé et de se prémunir contre les infections
- Fournir des services de santé
- Confier à un prestataire de services VIH la tâche d'être disponible sur place.

COVID-19¹⁹

Dans le contexte de la pandémie COVID-19, l'Entreprise devra élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à prévenir ou à réduire au minimum la pandémie, et indiquant ce qu'il convient de faire si un travailleur tombe malade. À ce titre, l'Entreprise doit :

- Identifier les employés qui présentent des problèmes de santé sous-jacents ou qui peuvent être autrement à risque
- Confirmer que les travailleurs sont aptes au travail, y compris en contrôlant leur température et en refusant l'entrée aux travailleurs malades
- Envisager des moyens afin de réduire au minimum les entrées/sorties sur le site ou le lieu de travail et de limiter les contacts entre les travailleurs et la communauté/le grand public
- Former les employés à l'hygiène et aux autres mesures préventives, telles le port du masque ou la distanciation sociale, et mettre en œuvre une stratégie de communication, y compris des mises à jour régulières sur les questions liées à COVID-19 et le statut des travailleurs concernés
- Continuer de traiter les travailleurs qui s'isolent ou devraient s'isoler et/ou qui présentent des symptômes
- Évaluer les risques pour la continuité de l'approvisionnement en médicaments, en eau, en carburant, en nourriture et en EPI, en tenant compte des chaînes d'approvisionnement internationales, nationales et locales
- Réduire, stocker et éliminer les déchets médicaux
- Adapter des pratiques de travail permettant de réduire le nombre de travailleurs et d'accroître la distance sociale
- Développer les capacités de traitement sur le site par rapport au niveau habituel, développer les relations avec les établissements de santé locaux, et organiser le traitement des travailleurs malades
- Construire des logements pour les travailleurs plus éloignés les uns des autres, ou avoir un logement dans une zone plus isolée, qui peut être facilement converti en installations de quarantaine et de traitement, si nécessaire
- Établir la procédure à suivre si un travailleur tombe malade (en suivant les directives de l'OMS)
- Mettre en œuvre une stratégie de communication avec la communauté, les dirigeants communautaires et les autorités locales en ce qui concerne les questions relatives à COVID-19 sur les sites du Projet

Gestion de la Circulation Routière

L'Entreprise assurera la sécurité de la circulation de tout le personnel du projet pendant les déplacements vers et depuis le lieu de travail, et pendant l'exploitation des équipements du projet sur les routes privées ou publiques. À ce titre, l'Entreprise doit appliquer les bonnes pratiques en matière

¹⁹ Basé sur les mesures relatives au COVID-19 dans le modèle de PGMO de la Banque mondiale, 16 avril 2020

de sécurité routière à l'ensemble de ses activités, afin de prévenir les accidents de la circulation et de réduire au minimum les blessures subies par le personnel du projet et le public

Sécurité routière au niveau de l'Entreprise

L'Entreprise doit :

- Exiger le permis de conduire pour toute personne conduisant un véhicule de l'Entreprise
- Former tous les conducteurs de l'Entreprise à la conduite préventive avant qu'ils ne commencent leur travail ;
- Adopter des limites pour la durée des trajets et établir un suivi documenté des conducteurs pour éviter la fatigue excessive ;
- Éviter les itinéraires et les moments dangereux de la journée pour réduire le risque d'accident ;
- Utiliser des dispositifs de contrôle de la vitesse (régulateurs) sur les camions, et des dispositifs de surveillance à distance des actions des conducteurs ;
- Exiger le port de la ceinture de sécurité par les conducteurs et les passagers. Les contrevenants seront sanctionnés ;
- Entretenir régulièrement les véhicules, et utiliser de pièces approuvées par le constructeur afin de réduire au minimum les accidents potentiellement graves causés par un mauvais fonctionnement ou une défaillance prématurée des équipements ;
- Se conformer aux prescriptions du code de la route en vigueur en RCA, notamment en ce qui concerne le poids des véhicules en charge ;
- Limiter l'accès au chantier aux matériels strictement indispensables ;
- Interdire de circuler avec des engins de chantier en dehors des accès, des lieux de passage désignés et des aires de travail ;
- Limiter de manière rigoureuse la vitesse pour tous les véhicules de chantier circulant sur la voie publique, avec un maximum de 60 km/h en rase campagne et 40 km/h au niveau des agglomérations et à la traversée des villages. Les conducteurs dépassant ces limites feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- Éviter toute circulation lourde et toute surcharge lors du démantèlement d'ouvrages en milieux instables afin de ne pas accentuer l'instabilité du sol.

Sécurité routière des communautés

L'Entreprise doit :

- Faire approuver par le Maître d'Ouvrage délégué l'horaire et l'itinéraire des véhicules lourds qui doivent traverser des zones d'habitation, de façon à réduire les nuisances (bruit, poussière, et congestion) ;
- Réduire au minimum les interactions entre les piétons et les véhicules du chantier, en particulier au niveau des écoles et des marchés, grâce à une signalisation appropriée, des sentiers aménagés, ou des dispositifs de ralentissement de la circulation tels les dos d'ânes ;
- Collaborer avec les communautés voisines et les autorités responsables afin d'améliorer la signalisation, la visibilité de la circulation routière, et la sécurité générale des routes d'accès, en particulier le long des tronçons situés près des écoles ou d'autres endroits où les enfants peuvent être présents ;
- Utiliser des mesures de contrôle de la circulation sécuritaires, notamment des panneaux de signalisation et des porteurs de drapeaux pour avertir des conditions dangereuses ;
- Éviter d'obstruer les accès publics, afin de maintenir en permanence la circulation et l'accès des riverains en cours de travaux ;
- Identifier avec le Maître d'Ouvrage délégué et les autorités locales les dispositions requises pour maintenir l'accès par les services publics tels la police, les pompiers, et les ambulances ;

- Assurer l'accès aux propriétés riveraines, ainsi que la jouissance des entrées charretières et piétonnes, des vitrines d'exposition, au moyen de ponts provisoires ou passerelles munis de garde-corps, placés au-dessus des tranchées ou autres obstacles créés par les travaux ;
- Veiller à ce qu'aucune fouille ou tranchée ne reste ouverte la nuit, sans signalisation adéquate acceptée par le Maître d'Ouvrage délégué ;
- Veiller à ce que les déviations provisoires permettent une circulation facile et sans danger ;
- Obtenir l'accord préalable des autorités avant d'utiliser des routes locales comme route de déviation. L'entreprise doit maintenir ces routes locales afin d'éviter leur dégradation prématurée, et les remettre à leur état original à la fin des travaux.

Préparation et Réponse aux Urgences

L'Entreprise doit :

- Préparer et mettre en œuvre un Plan de réponse aux situations d'urgence, en collaboration avec les tiers appropriés et pertinents. Le plan couvrira : (i) les situations d'urgence qui pourraient affecter le personnel et le chantier, (ii) la nécessité de protéger la santé et la sécurité des ouvriers du projet, et (iii) la nécessité de protéger la santé et la sécurité des communautés voisines. Il doit plus particulièrement inclure :
 - L'identification des scénarios d'urgence
 - Des procédures spécifiques d'intervention en cas d'urgence
 - La formation préalable des équipes d'intervention
 - Les contacts d'urgence et systèmes/protocoles de communication (y compris la communication avec les communautés voisines si nécessaire)
 - Des procédures d'interaction avec les autorités gouvernementales (autorités d'urgence, sanitaires ou environnementales)
 - L'identification des itinéraires d'évacuation et des points de rassemblement
 - Des exercices de préparation pour les urgences, selon une périodicité qui est fonction des niveaux d'urgence attribués
 - Des procédures de décontamination et un protocole pour déployer les mesures correctives urgentes afin de contenir, limiter et réduire la pollution dans les limites physiques des chantiers.

Gestion de la Main-D'œuvre

Afflux de main-d'œuvre

L'Entreprise doit :

- Établir des campements pour les travailleurs lorsque l'offre de logement est insuffisante pour les travailleurs, y compris les sous-traitants et le personnel de soutien associé;
- Installer les campements des travailleurs à l'écart des zones sensibles du point de vue de l'environnement;
- Organiser le trajet entre les campements et le site de construction de manière à réduire le trafic;
- Veiller à ce que les campements des travailleurs et les installations connexes soient reliés à une fosse septique ou à d'autres systèmes de traitement des eaux usées appropriés et d'une capacité suffisante pour le nombre de travailleurs et les conditions locales;
- Éviter la contamination des sources d'eau douce; Offrir aux travailleurs la possibilité de retourner régulièrement dans leur famille;
- Mettre en place des programmes de prévention et de gestion de la toxicomanie;
- Mettre en place des mesures visant à réduire la consommation d'eau et d'électricité.

Conditions de Travail

L'Entreprise doit :

- Mettre en œuvre les mesures et les engagements définis dans les procédures de gestion du travail du projet.
- S'assurer que les conditions de travail de ses travailleurs respectent les lois et règlements nationaux en vigueur. Toute dérogation sera soumise à l'approbation du Maître d'Ouvrage délégué.
- Mettre en place des processus pour que les travailleurs du Projet puissent signaler les situations de travail qu'ils estiment ne pas être sûres ou saines, et pour qu'ils puissent se retirer d'une situation de travail pour laquelle ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs de Projet qui se soustraient à de telles situations ne seront pas tenus de retourner au travail tant que les mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour remédier à la situation. Ils ne feront pas l'objet de représailles ou d'autres actions négatives pour avoir signalé ou retiré une situation de ce type.
- Engager (en dehors de son personnel cadre technique) le plus de main-d'œuvre possible dans la zone où les travaux sont réalisés. À défaut de trouver le personnel qualifié sur place, l'Entreprise peut engager la main d'œuvre à l'extérieur de la zone de travail.
- S'abstenir lors du recrutement de toute discrimination fondée sur le sexe, la religion, l'appartenance ethnique, le genre ou les convictions politiques.
- Embaucher des travailleurs par l'intermédiaire des bureaux de recrutement, et éviter d'embaucher "à la porte" pour décourager l'afflux spontané de demandeurs d'emploi ;
- Payer des salaires adéquats aux travailleurs afin de réduire l'incitation au vol
- Verser les salaires sur les comptes bancaires des travailleurs plutôt qu'en espèces
- Éviter toute forme de travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une sanction et pour lequel la personne ne s'est pas offerte volontairement.
- Éviter strictement d'employer directement ou indirectement des enfants et les mineurs dans le cadre du contrat
- Indemniser les travailleurs et leurs familles en cas de blessures ou de décès sur le lieu de travail
- Élaborer et adopter un plan d'action pour l'égalité des sexes afin de promouvoir le transfert de compétences en matière de construction aux femmes locales, pour faciliter leur emploi sur le site du projet, y compris des objectifs de formation et de recrutement.

Mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs

L'Entreprise mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes pour ses travailleurs et les travailleurs de ses sous-traitants qui sera proportionnel à leur effectif. Ce mécanisme de gestion des plaintes sera distinct du mécanisme de gestion des plaintes au niveau du Projet et respectera les principes suivants :

- *Fourniture d'informations.* Tous les employés doivent être informés sur le mécanisme de gestion des griefs au moment de leur embauche, et les détails sur son fonctionnement doivent être facilement accessibles, par exemple, dans la documentation fournie aux employés ou sur les tableaux d'affichage.
- *Transparence du processus.* Les ouvriers doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en cas de grief, et être informés du soutien et des sources de conseil qui sont à leur disposition. Tous les cadres hiérarchiques et supérieurs doivent connaître le mécanisme de gestion des griefs de leur organisation.
- *Mise à jour.* Le mécanisme doit être régulièrement revu et mis à jour, par exemple en faisant référence à toute nouvelle directive statutaire, à tout changement de contrat ou de représentation.

- *Confidentialité.* Le mécanisme doit garantir que les plaintes sont traitées de manière confidentielle. Si les procédures spécifient que les plaintes doivent d'abord être adressées au supérieur hiérarchique, il doit également être possible de porter plainte en premier lieu auprès d'un autre responsable, par exemple le responsable des ressources humaines.
- *Représailles.* Le mécanisme doit garantir que tout employé sera à l'abri de toutes formes de représailles.
- *Délais raisonnables.* Le mécanisme doit indiquer le temps requis pour examiner les plaintes de manière approfondie, mais doit aussi viser à une résolution rapide. Plus la durée de la procédure est longue, plus il peut être difficile pour les deux parties de revenir à la normale par la suite. Des délais doivent être fixés pour chaque étape de la procédure, par exemple, un délai maximum entre le moment où une plainte est communiquée et la tenue d'une réunion pour l'examiner.
- *Droit de recours.* Un employé doit pouvoir faire appel auprès de la Banque mondiale ou des tribunaux nationaux, s'il n'est pas satisfait de la conclusion initiale.
- *Droit d'être accompagné.* Lors de toute réunion ou audience, l'employé doit avoir le droit d'être accompagné par un collègue, un ami ou un représentant syndical.
- *Maintien d'un registre.* Un registre écrit doit être tenu afin de documenter tous les stades de la gestion d'une plainte, notamment une copie de la plainte initiale, la réponse de l'Entreprise, les notes de toute réunion, les conclusions et les raisons de ces conclusions. Tout dossier relatif à l'exploitation sexuelle ou l'abus sexuel doit être enregistré séparément et sous la plus stricte confidentialité.
- *Relation avec les conventions collectives.* Les procédures de réclamation doivent être conformes à toute convention collective.
- *Relation avec la réglementation.* Le mécanisme de gestion des griefs doit être conforme avec le code national du travail.

Protection contre le travail des enfants

L'Entreprise doit :

- Vérifier que les travailleurs ont plus de 18 ans au moment de l'embauche
- Exclure toutes les personnes âgées de moins de 18 ans
- Examiner et conserver des copies des documents vérifiables concernant l'âge des travailleurs
- Exclure tout fournisseur primaire qui emploie des personnes âgées de moins de 18 ans

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels²⁰

L'Entreprise doit :

- Assurer une formation et une sensibilisation répétées de sa main-d'œuvre sur l'interdiction de tout comportement inacceptable à l'égard des membres de la communauté locale, et plus particulièrement à l'égard des femmes
- Informer les travailleurs des lois nationales qui font du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre des délits passibles de poursuites judiciaires
- Interdire à ses travailleurs d'échanger de l'argent, des biens, des services ou d'autres choses de valeur contre des faveurs ou des activités sexuelles, ou de se livrer à des activités sexuelles exploitantes ou dégradantes pour toute personne.
- Élaborer un système permettant de recueillir les plaintes relatives à la violence basée sur le genre, à l'exploitation sexuelle et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Préserver la confidentialité de la personne survivante en excluant les éléments permettant de l'identifier des informations ou des rapports fournis.
- Signaler immédiatement au Maître d'ouvrage toute plainte relative au VBG/EAS/HS

²⁰ L'annexe H du CGES présente le plan de prévention et de réponse EAS/SH

- Adopter une politique de coopération avec les organismes chargés de l'application de la loi dans le cadre des enquêtes sur les plaintes relatives à la violence basée sur le genre.

Code de Conduite

L'Entreprise doit élaborer et mettre en œuvre un Code de Conduite pour traiter les risques environnementaux et sociaux liés à ses activités. Le Code de Conduite s'appliquera à tout le personnel, les ouvriers et les autres employés sur le site de construction ou tout autre lieu où des activités liées à la construction sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui assiste l'Entreprise dans l'exécution des travaux.

L'objectif du Code de Conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs, ou violents ne sont pas tolérés, et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

Les entreprises veilleront à ce que tous les employés, y compris ceux des sous-traitants, soient informés du code de conduite et le signent :

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

Nous [entrez le nom de l'entreprise], ai signé un contrat avec [entrez le nom], pour [entrez la description des activités]. Ces activités seront menées à [entrez le site et les autres endroits où les activités seront menées]. Le contrat exige que nous mettions en œuvre des mesures pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés aux activités, y compris les risques d'exploitation et d'agression sexuelles et de violence sexiste.

Ce code de conduite fait partie des mesures que nous prenons pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés à nos activités. Il s'applique à l'ensemble de notre personnel, y compris les ouvriers et les autres employés sur tous les lieux où les activités sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui nous assiste dans l'exécution des activités. Toutes ces personnes sont appelées "personnel du sous-traitant" et sont soumises au présent code de conduite.

Le présent code de conduite définit le comportement que nous exigeons de la part de tout le personnel de l'Entreprise

Notre lieu de travail est un environnement où les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

Conduite requise par les employés

Le personnel de l'Entreprise doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel de l'Entreprise et de toute autre personne.
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
 - Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité.
 - Portant les équipements de protection individuelle requis.
 - Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques.
 - Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.
4. Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants
5. Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail
6. Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires

7. Ne pas acquérir, détenir, ou de consommer les viandes et autres produits provenant de la faune sauvage protégée, ou participer ou assister à des activités de chasse de faune sauvage protégée.
8. Signaler les situations de travail qu'il/elle estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il/elle pense raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé.
9. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants.
10. Ne pas se livrer à une forme quelconque de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec le personnel d'autres entrepreneurs ou employeurs.
11. Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Dans les projets financés par la Banque, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès à des biens, travaux, services de conseil ou services autres financés par la Banque, est utilisé pour en tirer un gain sexuel.
12. Ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il n'implique pas nécessairement la pénétration.
13. Ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant.
14. Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS).
15. Signaler les violations du présent code de conduite.
16. Ne pas exercer de représailles contre toute personne qui signale des violations du présent code de conduite, que ce soit à nous ou à l'employeur, ou qui fait usage du [mécanisme de règlement des griefs [recours] du projet]. De telles représailles constitueraient en soi une violation du Code de Conduite

Signaler les Fautes

Si une personne observe un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent code de conduite, ou qui la concerne d'une autre manière, elle doit soulever la question rapidement. Cela peut se faire de l'une ou l'autre des manières suivantes :

1. En contactant la personne désignée par l'Entreprise [indiquer le nom du contact]
2. Par écrit à l'adresse suivante []
3. Par téléphone au [].
4. En personne à [].
5. Appeler [] pour joindre la ligne directe de l'Entreprise et laisser un message (si disponible)

L'identité de la personne sera gardée confidentielle, à moins que la loi du pays n'impose de signaler les allégations. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être soumises et seront dûment prises en considération. Nous prendrons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références chaleureuses aux prestataires de services qui peuvent aider à soutenir la loi du pays. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être déposées et seront dûment prises en considération. Nous prenons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Au besoin, nous recommanderons des prestataires de services susceptibles de soutenir la personne qui a vécu l'incident présumé.

Il n'y aura pas de représailles à l'encontre de toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le présent code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation du présent code de conduite.

Conséquences d'une violation du code de conduite

Toute violation du présent code de conduite par le personnel de l'Entreprise peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'à la résiliation et à l'éventuel renvoi devant les autorités judiciaires.

Pour les employés de l'Entreprise

J'ai reçu un exemplaire du présent code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions sur le présent code de conduite, je peux contacter [indiquer le nom de la personne de contact de l'Entreprise ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence fondée sur le sexe] pour demander des explications.

Nom du personnel du contractant : [insérer le nom]

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Une copie du code de conduite en français doit être affichée dans un endroit facilement accessible par les communautés voisines et les personnes concernées par le projet. Il doit au besoin être fourni dans des langues compréhensibles pour la communauté locale, le personnel de l'Entreprise (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers), le personnel du Maître d'ouvrage projet, et les personnes potentiellement affectées.

Engagement des Parties Prenantes

96. Dans le cadre de la mobilisation des parties prenantes par le Projet²¹, l'Entreprise entreprendra un processus d'engagement des parties prenantes avec les personnes représentatives et les communautés directement affectées par les activités qu'il entreprendra, y compris, si nécessaire, la divulgation publique de son PGES-Entreprise. L'Entreprise entretiendra également, tout au long de son contrat, de bonnes relations avec les communautés locales et les informera à l'avance des plans et des calendriers susceptibles d'affecter les populations locales.

Le processus d'engagement des parties prenantes s'appliquera également en cas d'acquisition de terres associée à des modifications de l'empreinte des activités.

L'Entreprise doit :

- Préparer un plan d'engagement des parties prenantes avec les personnes et les communautés voisines du site de construction, et informer ces personnes et communautés des plans et des calendriers qui pourraient les affecter avant que leur mise en œuvre.
- Se concerter avec les communautés riveraines des chantiers avant le démarrage des travaux, afin de prendre des arrangements qui faciliteront leur déroulement.
- Informer les populations concernées avant toute activité de destruction de champs, des biens impactés dans le cadre du projet. La libération de l'emprise doit se faire selon un calendrier défini en accord avec les populations affectées et le Maître d'ouvrage.
- S'assurer que les indemnités/compensations sont effectivement payées aux ayants-droits par le Maître d'ouvrage avant l'installation et le début des travaux
- Organiser des réunions avant le démarrage des travaux, sous la supervision du Maître d'ouvrage, avec les autorités locales, les représentants des populations présentes dans la zone du projet ainsi que les services techniques compétents, pour les informer de la consistance des travaux à réaliser et leur durée, des itinéraires concernés et les emplacements susceptibles d'être affectés.

²¹ Le processus de mobilisation des parties prenantes sera décrit dans les plans de mobilisation des parties prenantes (PMPP) spécifiques que chaque pays préparera en conformité avec les Cadre de Mobilisation des Parties Prenantes (CMPP) du Projet.

- Informer les ménages voisins du site de construction de toute coupure de courant imminente ou de toute interruption de l'approvisionnement en eau au moins une semaine avant la coupure de courant ou de la coupure d'eau. L'avis doit être répété 24 heures avant la coupure ou l'arrêt prévu.

Suivi Environnemental et Social

L'Entreprise doit signaler au Maître d'ouvrage les incidents majeurs liés au travail, ainsi que les accidents ou les pertes de vie, dans les 24 heures suivant leur survenance.

L'Entreprise doit

- Tenir à jour un journal de chantier, dans lequel seront consignés les réclamations, les manquements ou incidents ayant un impact significatif sur l'environnement ou à un incident avec la population. Le journal de chantier est unique pour le chantier et les notes doivent être écrites à l'encre.
- Informer le public en général, et les populations riveraines en particulier, de l'existence de ce journal, avec indication du lieu où il peut être consulté.
- Surveiller, consigner et rendre compte par écrit au Maître d'ouvrage sur les points suivants, au minimum à toutes les deux semaines :
 - **Ouvriers.** Nombre d'ouvriers, indication de l'origine (expatrié, local, ressortissants non locaux), sexe, âge avec preuve qu'il n'y a pas de travail des enfants, et niveau de compétence (non qualifié, qualifié, supervision, professionnel, gestion).
 - **Le nombre d'heures travaillées**, y compris les heures supplémentaires
 - **Disponibilité du personnel clé.** Responsable E3S, spécialiste de la gestion environnementale, spécialiste de la gestion sociale, spécialiste santé et sécurité, et responsable des relations avec les communautés.
 - **Sécurité.** Heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, incidents enregistrables, et analyse des causes sous-jacentes
 - **Non-conformités.** Un registre des non-conformités avec les prescriptions E3S et la législation nationale, des incidents (par exemple, poussière, érosion, déversements, dégradation de l'habitat), , accidents et quasi-accidents, avec une indication de leur sévérité et des mesures correctives mises en œuvre
 - **Accidents de la circulation (véhicules du projet et véhicules hors projet).** Indiquer la date, le lieu, les dommages, la cause, et le suivi.
 - **Statut des permis et des accords.** Zones/installations pour lesquelles des permis sont requis, dont les carrières, zones pour lesquelles des accords avec les propriétaires fonciers sont requis (zones d'emprunt et de déversement, campements).
 - **Principaux travaux.** Ceux qui ont été entrepris et achevés, les progrès réalisés par rapport au calendrier du projet, et les principales zones de travaux.
 - **Prescriptions E3S.** Incidents de non-conformité avec les permis et la législation nationale (non-conformité légale), engagements du projet ou autres prescriptions E3S.
 - **Inspections et audits E3S.** Effectués par l'Entreprise, un ingénieur indépendant, le Maître d'ouvrage délégué ou autre - avec indication de la date, du nom de l'inspecteur ou de l'auditeur, des sites visités et des dossiers examinés, des principales constatations et des mesures prises.
 - **Logements.** État de la conformité des logements et campements avec la législation et les bonnes pratiques nationales et locales ; mesures prises pour recommander/exiger l'amélioration des conditions, ou pour améliorer les conditions.
 - **Formation E3S.** Les dates des formations E3S, y compris les formations relatives à l'EAS/HS, la nature de ces formations, et le nombre de travailleurs formés
 - **Gestion de l'emprise.** Détails de tout travail effectué en dehors des limites du site ou des impacts majeurs hors site causés par la construction en cours - y compris la date, le lieu, les impacts et les activités entreprises.

- **Engagement des parties prenantes externes.** Faits marquants, y compris les réunions formelles et informelles, ainsi que la divulgation et la diffusion des informations, y compris une ventilation des femmes et des hommes consultés.
- **Griefs des parties prenantes externes.** Grief et date de soumission, action(s) prise(s) et date(s), résolution (le cas échéant) et date, et suivi à prendre - les griefs énumérés doivent inclure ceux reçus depuis le rapport précédent et ceux qui n'étaient pas résolus au moment de ce rapport. Les données relatives aux griefs doivent être ventilées par sexe.
- **Risques de sécurité.** Détails des risques auxquels les ouvriers peuvent être exposés pendant l'exécution de leur travail - les menaces peuvent provenir de tiers extérieurs au projet.
- **Plaintes des ouvriers et employés.** Détails, y compris la date de l'incident, la réclamation et la date à laquelle elle a été soumise ; les mesures prises et les dates ; la résolution (le cas échéant) et la date ; et le suivi qui reste à faire - les plaintes doivent inclure celles reçues depuis le rapport précédent et celles qui n'étaient pas résolues au moment du nouveau rapport.
- **Changements majeurs apportés aux pratiques environnementales et sociales de l'Entreprise.**
- **Gestion des insuffisances et de la performance E3S.** Les mesures prises en réponse à des avis d'insuffisance ou à des observations antérieures concernant les performances en matière d'E3S et/ou les plans d'actions à prendre. Ces mesures ou plans doivent continuer à être signalés au Maître d'ouvrage délégué jusqu'à ce que celle-ci détermine que le problème est résolu de manière satisfaisante.

Annexe 3. Code de conduite pour les travailleurs directs du Projet

Les UGP satisferont aux exigences du paragraphe 13 de la NES 2 concernant le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation sur le lieu de travail, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), en exigeant que tous les travailleurs directs et contractuels signent le Code de Conduite (CdC) lors de leur recrutement. Des formations seront régulièrement organisées sur le contenu du CdC pour s'assurer que tout le personnel et les travailleurs comprennent parfaitement les comportements interdits et les sanctions qui peuvent être appliquées.

Le Code de Conduite s'applique à tous les travailleurs financés par le Projet, y compris ceux recrutés par les UGP, les prestataires, et les entreprises et leurs sous-traitants. Le non-respect du Code de Conduite pourra mener à des sanctions disciplinaires ou même la perte de l'emploi.

L'objectif du Code de Conduite est de garantir un environnement dans lequel les comportements dangereux, offensants, abusifs, ou violents ne sont pas tolérés, et où toutes les personnes devraient se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

Les UGP sont tenues de répondre à toutes les plaintes provenant de personnes survivantes relatives aux violations du Code de Conduite. Les personnes survivantes peuvent soit être des travailleurs du Projet ou des personnes affectées par les activités du Projet.

Les UGP feront appel à une organisation locale qui a l'expérience et la capacité de soutenir les personnes survivantes de la VBG (dénommé fournisseurs de service VBG) pour offrir un soutien aux personnes survivantes, et les orienteront vers une aide médicale, psychosocial et légale appropriée si tel était le besoin. Les UGP peuvent demander l'assistance du fournisseur de services VBG lors de la vérification de la plainte et de la planification des actions et des recommandations des mesures correctives ou des sanctions que les UGP suivra avec les individus ou prestataires concernés.

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DU PROJET

Nous, [entrez le nom de l'UGP concernée] mettrons en œuvre des mesures pour faire face aux risques environnementaux et sociaux liés aux activités, y compris les risques d'exploitation et d'agression sexuelles et de violence sexiste.

Ce code de conduite s'applique à l'ensemble de notre personnel, y compris les ouvriers et les autres employés sur tous les lieux où les activités sont menées. Il s'applique également au personnel de chaque sous-traitant et à tout autre personnel qui nous assiste dans l'exécution des activités. Toutes ces personnes sont appelées "personnel du sous-traitant" et sont soumises au présent code de conduite.

Le présent code de conduite définit le comportement que nous exigeons de la part de nos travailleurs

Notre lieu de travail est un environnement où les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir à l'aise pour soulever des questions ou des préoccupations sans crainte de représailles.

Conduite requise

Le personnel doit :

1. S'acquitter de ses tâches avec compétence et diligence.
2. Se conformer au présent code de conduite et à toutes les lois, réglementations et autres exigences applicables, y compris les exigences visant à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des autres membres du personnel et de toute autre personne.
3. Maintenir un environnement de travail sûr, y compris en :
Veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous le contrôle de chaque personne soient sûrs et sans risque pour la santé ou la sécurité.

Portant les équipements de protection individuelle requis.

Utilisant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques.

Suivant les procédures d'exploitation d'urgence applicables.

4. Ne pas détenir ou consommer des stupéfiants
5. Ne pas consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail
6. Ne pas détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires
7. Ne pas acquérir, détenir, ou de consommer les viandes et autres produits provenant de la faune sauvage protégée, ou participer ou assister à des activités de chasse de faune sauvage protégée.
8. Signaler les situations de travail qu'il/elle estime ne pas être sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail dont il/elle pense raisonnablement qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé.
9. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas faire de discrimination à l'encontre de groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants.
10. Ne pas se livrer à une forme quelconque de harcèlement sexuel, y compris des avances sexuelles non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique non désiré de nature sexuelle avec le personnel d'autres entrepreneurs ou employeurs.
11. Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, ce qui signifie tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Dans les projets financés par la Banque, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès à des biens, travaux, services de conseil ou services autres financés par la Banque, est utilisé pour en tirer un gain sexuel.
12. Ne pas se livrer à une agression sexuelle, ce qui signifie une activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas. Il s'agit d'une violation de l'intégrité corporelle et de l'autonomie sexuelle, qui dépasse les conceptions plus étroites du "viol", notamment parce que (a) il peut être commis par d'autres moyens que la force ou la violence, et (b) il n'implique pas nécessairement la pénétration.
13. Ne pas se livrer à une forme quelconque d'activité sexuelle avec des personnes âgées de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant.
14. Suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés en rapport avec les aspects environnementaux et sociaux du contrat, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et sur l'exploitation et les agressions sexuelles (EAS).
15. Signaler les violations du présent code de conduite.
16. Ne pas exercer de représailles contre toute personne qui signale des violations du présent code de conduite, que ce soit à nous ou à l'employeur, ou qui fait usage du [mécanisme de règlement des griefs [recours] du projet]. De telles représailles constitueraient en soi une violation du Code de Conduite

Signaler les Fautes

Si une personne observe un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent code de conduite, ou qui la concerne d'une autre manière, elle doit soulever la question rapidement. Cela peut se faire de l'une ou l'autre des manières suivantes :

1. En contactant la personne désignée par l'UGP concernée [indiquer le nom du contact]
2. Par écrit à l'adresse suivante []
3. Par téléphone au [].
4. En personne à [].
5. Appeler [] pour joindre la ligne directe de l'UGP concernée et laisser un message (si disponible)

L'identité de la personne sera gardée confidentielle, à moins que la loi du pays n'impose de signaler les allégations. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être soumises et seront dûment prises en considération. Nous prendrons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références chaleureuses aux prestataires de services qui peuvent aider à soutenir la loi du pays. Des plaintes ou allégations anonymes peuvent également être déposées et seront dûment prises en considération. Nous prenons au sérieux tous les signalements de fautes éventuelles et nous

enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Au besoin, nous recommanderons des prestataires de services susceptibles de soutenir la personne qui a vécu l'incident présumé.

Il n'y aura pas de représailles à l'encontre de toute personne qui soulève de bonne foi une préoccupation concernant un comportement interdit par le présent code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation du présent code de conduite.

Conséquences d'une violation du code de conduite

Toute violation du présent code de conduite par le personnel peut entraîner de graves conséquences, pouvant aller jusqu'à la résiliation et à l'éventuel renvoi devant les autorités judiciaires.

Pour le personnel

J'ai reçu un exemplaire du présent code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions sur le présent code de conduite, je peux contacter [indiquer le nom de la personne de contact de l'UGP concernée ayant une expérience pertinente dans le traitement de la violence fondée sur le sexe] pour demander des explications.

Nom du personnel : [insérer le nom]

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Contre-signature du représentant autorisé du contractant :

Signature : _____

Date : (jour mois année) : _____

Une copie du code de conduite en français doit être affichée dans un endroit facilement accessible par les communautés voisines et les personnes concernées par le projet. Il doit au besoin être fourni dans des langues compréhensibles pour la communauté locale, le personnel de l'UGP concernée (y compris les sous-traitants et les travailleurs journaliers), le personnel du Maître d'ouvrage projet, et les personnes potentiellement affectées.