



RÉPUBLIQUE GABONAISE
MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS
(Union-Travail-Justice)

—  —
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES PARTICIPATION

—  —
Commission Nationale des TIPPEE

Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du Gabon
(PADIG)

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)

VERSION FINALE DU 21 décembre 2024

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX.....	4
ACRONYMES	4
I.CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET	5
1.1. Objectifs du PADIG.....	5
1.2. Composantes du PADIG.....	5
II. ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PPA ET DU PADIG.....	8
2.1. Unité de Coordination du Projet (UCP).....	8
2.2. Acteurs institutionnels	9
2.3. Emplacement du programme	10
IV. OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)10	
4.1 Présentation des objectifs du document PGMO.....	10
4.2 Principales articulations du document de PGMO	11
V. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PADIG	11
5.1 Travailleurs directs du PADIG	11
5.2 Travailleurs indirects du PADIG.....	12
5.2.1. Travailleurs contractuels.....	12
5.2.2. Employés des fournisseurs principaux.....	13
5.2.3. Travailleurs communautaires	14
5. 3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	14
VI. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE	18
6.1. Composante 1 : Aménagement et développement des infrastructures.....	18
6.3. Composante 3 : Gestion, Coordination, Suivi et évaluation du PADIG.....	20
VII. RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION	20
VIII. LA LEGISLATION DU TRAVAIL AUX PLANS NATIONAL, INTERNATIONAL ET CES BANQUE MONDIALE.....	27
8.1. Textes nationaux de base sur le travail	27
8.2. Conventions de l'OIT Ratifiées par le Gabon	30
8.3. Cadre environnemental et social de la banque mondiale : santé et sécurité au travail selon la NES 2 ...	31
8.3.1 Dispositions générales.....	31
8.3.2 Exigences de la NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)	31
8.4 Analyse comparative du cadre national et la NES2 de la Banque mondiale	32
8.4.1 Concordances	32
8.4.2 Divergences	33
8.4.3 Complémentarités.....	33
8.5. Synthèse.....	33
IX. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	34
9.1. Définitions	34
9.2. Objectif global et spécifiques.....	34
9.3. Importance du MGPT	35
9.4. Les principes du traitement des plaintes liées aux travailleurs.....	35

9.5. La typologie des plaintes en lien avec les travailleurs.....	36
9.6. Critère d'éligibilité de la plainte/doléance.....	37
9.7. Les différentes étapes de traitement des plaintes (montrées par la Figure ci-dessous) sont les suivantes :	37
9.8. Indicateurs de suivi-évaluation des plaintes non-liées aux VBG.....	40
9.9. Le MGP pour la VBG : EAS/HS.....	40
9.10. Plan de communication et budget de la mise en œuvre du Mécanisme de Gestion des Plaintes	42
9.10.1. Plan de Communication du MPGT.....	42
9.10.2. Formulaire d'enregistrement des plaintes relatives aux EAS/AS	44
X. POLITIQUE Santé Sécurité au Travail (SST) DU PADIG	45
10.0. Mobilisation d'au moins Un Responsable Hygiène, Sécurité et Environnement au sein de chaque Entreprise des travaux	46
Chaque Entreprise devra désigner un responsable Hygiène/Sécurité/Environnement, dont le CV devra être validé par le Projet. Ce responsable veillera à ce que les règles d'hygiène, de sécurité, de protection de l'environnement soient rigoureusement suivies par tous et à tous les niveaux d'exécution, tant pour les travailleurs que pour la population et autres personnes en contact avec le chantier. Le personnel devra être autonome en termes de moyens (véhicule, équipement informatique, bureau, appareil photo numérique, petit équipement de terrain...) et de responsabilité (rattachement hiérarchique direct à la direction de travaux, aptitude à stopper l'exécution de travaux non-conformes, etc.).....	46
10.1. Travail des mineurs.....	46
10.2. Fatalité et incidents graves.....	46
10.3. Afflux de main d'œuvre.....	46
10.4. Conflits de travail sur les conditions d'emploi	47
10.5. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés	47
10.6. Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels	47
10.7. Travail forcé.....	47
10.8. Surveillance et rapport	47
ANNEXES	48
Annexe 1 : Programmes détaillé de formation et de sensibilisation pour les travailleurs	57
Annexe 2 : Structuration du rapport circonstancier d'incident ou d'accident de travail.....	61
Annexe 3 : Structuration du rapport de prise en charge des travailleurs victimes d'incident ou d'accident.....	63
Annexe 4 : Structuration du rapport de suivi de prise en charge médicale des travailleurs victimes d'incident ou d'accident	65
Annexe 5 : Rapport de clôture sociale après le suivi de prise en charge médicale des travailleurs victimes d'incident ou d'accident.....	67
Annexe 6 : Stratégie de communication pour informer régulièrement les travailleurs et visiteurs des risques, des mesures de prévention et des procédures d'urgence.....	68
Annexe 7 : Plan d'Intervention d'Urgence (PIU)	71
Annexe 8 : Procédure de notification des personnes désignées pour les interventions et moyens de communication	78

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Prévision des délais et des besoins en main-d'œuvre	15
Tableau 2 : Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation par composantes	20
Ta	Error! Bookmark not defined.
Tableau 4 : Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes	39
Tableau 5: Rôles et responsabilités des acteurs du MGPT	40
Tableau 3: comparaison de la NES 2 à la législation nationale	48
Tableau 6: Mesures de contrôle technique	72

ACRONYMES

APD	
BM	: Banque mondiale
BTP	: Bâtiment et Travaux Publics
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CN-TIPPEE	: Commission nationale des travaux d'intérêt public pour la promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi
CP	: Comité de Pilotage
CPR	: Cadre de Politique de Réinstallation
DAO	: Dossier d'Appel d'Offres
MOS	: Maître d'œuvre Social
HS	: Harcèlement sexuel
NES	: Normes Environnementales et Sociales
NIES	: Notice d'Impact Environnemental et Social
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PADIG	: Programme d'Aménagement des Infrastructures du Gabon
PDIL	: Projet de développement des infrastructures locales
PGES	: Plan de gestion environnementale et sociale
PME	: Petite et Moyenne Entreprise
POS	: Plan d'Occupation de Sols
PPA	: Avance de Préparation du Projet
PSR:	Plan succinct de Réinstallation
SEA	: Abus et Exploitation Sexuelle
SDAU	: Schéma Directeur d'Aménagement et d'Urbanisme
SIDA	: Syndrome d'Immunodéficience Acquise
UCP	: Unité Nationale de Coordination du Projet
VIH	: Virus d'Immunodéficience Humaine

I.CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROJET

La configuration de l'occupation spatiale dans les villes africaines laisse assez souvent transparaître un fort peuplement des villes au détriment des espaces ruraux. En effet, poussés par la quête du travail et bien d'autres services qu'offre la ville, les jeunes migrent massivement vers les villes. Ce mouvement migratoire n'est pas sans conséquences pour les villes d'accueil. Très souvent par cet exode se crée des quartiers précaires ou des extensions non planifiées des villes. Il se pose alors les problèmes liés aux équipement et infrastructures destinés à agrémenter le cadre de vie.

Au Gabon, fort de ces réalités, le Gouvernement de la République s'adjoint l'appui de la Banque mondiale afin de contribuer à l'urbanisation de certaines villes. A cet effet, le Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du Gabon (PADIG) est initié au profit de quatre (4) villes cibles que sont Franceville, Lambaréné, Koula-Moutou et Oyem. Tenant compte de l'importante employabilité que génèrera la mise en œuvre de ce programme, il est indispensable de prendre des dispositions adéquates telles que l'élaboration des présentes Procédures de Gestion de Main d'œuvre (PGMO).

1.1. Objectifs du PADIG

Le projet de développement urbain du Gabon vise à soutenir les efforts du Gouvernement pour renforcer la résilience climatique et l'habitabilité urbaine dans des villes secondaires sélectionnées, en améliorant l'accès aux services de base et aux infrastructures résilientes au climat et en renforçant la planification et la gestion urbaines.

De façon spécifique, le PADIG se propose d'appuyer les efforts du Gouvernement à (i) améliorer la qualité des infrastructures locales, des équipements sociaux de base et des micro-équipements d'accessibilité et de mobilité urbaine, et à (ii) améliorer les capacités opérationnelles, techniques et institutionnelles des Municipalités en matière de programmation, de réalisation et gestion des infrastructures locales et services de base.

Le PADIG souhaite ainsi contribuer à renforcer la gestion urbaine dans les villes cibles, soutenir et améliorer efficacement et de manière pertinente les conditions de vie des populations des zones d'intervention du programme.

Pour la mise en place du PADIG, le gouvernement du Gabon a sollicité de la Banque Mondiale une avance de fonds pour la préparation de PADIG (PPA). Ces fonds serviront à financer des activités préparatoires du PADIG et à remplir certaines conditions de mise en vigueur du prêt.

1.2. Composantes du PADIG

Le projet proposé comprend quatre composantes : (1) Amélioration du développement urbain intégré dans les villes ciblées ; (2) Infrastructure de réduction des risques d'inondation ; (3) Gestion, coordination, suivi et évaluation du projet ; et (4) Composante d'intervention d'urgence.

En prélude à la mise en œuvre du PADIG, certaines de ses activités seront financées par le PPA sollicité de la Banque Mondiale. Il s'agit des activités suivantes :

- Missions de préparation et d'identification (4 provinces) pour les échanges avec les acteurs locaux ;

- Elaboration d'un PPSD du PADIG ;
- Elaboration du Manuel des Opérations du PADIG ;
- Elaboration des études techniques Avant-projet définitif (APD et Dossier D'appel d'Offre (DAO) et des études environnementales spécifiques (screening, Notice d'impact Environnementale et Sociale (NIES), Plans de Réinstallation (PR) pour les sous projets identifiés comme prioritaires et à exécuter lors de la première année du Programme ;
- Acquisition licences et Paramétrage de logiciels comptable, suivi-évaluation, plateforme passation de marchés pour le PADIG ;
- Appui au Fonctionnement de l'UCP (Ministère en charge des Travaux Publics + Commission nationale des travaux d'intérêt public pour la promotion CN TIPPEE) durant la préparation du PADIG.

Le montant de l'avance sera inclus dans la composante 1 du PADIG.

Composante 1 : Améliorer le développement urbain intégré dans les villes ciblées

a) Réhabilitation et amélioration des routes urbaines pour assurer leur résilience aux chocs climatiques. De nombreuses routes secondaires sont en mauvais état ou non revêtues, ce qui limite l'accessibilité en cas de pluie. Cette composante financera la mise à niveau ou la remise en état de ces routes pour les porter à des normes de résistance au changement climatique, qui comprendront des ouvrages de drainage associés et de petites structures complémentaires pour améliorer l'accessibilité par tous les temps, le drainage et la sécurité ; routière (trottoirs ou voies piétonnes, passerelles, escaliers, éclairage public et signalisation, rampes d'accès, etc.).

b) Le projet hiérarchisera les tronçons de route et les interventions sur la base de deux critères : (i) le niveau de vulnérabilité du ou des tronçons de route aux chocs climatiques (par exemple, inondations, chaleur extrême) et les possibilités d'améliorer la résilience climatique au niveau des routes et du réseau routier ; et (ii) la possibilité d'améliorer l'accès aux services de base et aux opportunités économiques (écoles, espaces de loisirs et culturels, marchés, gares routières bien éclairées), ainsi que les résultats à long terme identifiés par les diagnostics urbains et la mise en œuvre de l'approche spatiale.

c) Réhabilitation et modernisation de certaines installations publiques. À l'heure actuelle, de nombreuses installations publiques (écoles, centres communautaires, terrains de sport, etc.) manquent d'équipements et d'équipements appropriés, ce qui entrave leur utilisation et leur fonctionnalité optimales. La priorité a été accordée aux équipements dans des quartiers sélectionnés, denses et pauvres, avec un maximum de chevauchement avec les investissements mentionnés dans la partie A ci-dessus. En ce qui concerne les écoles, il peut s'agir de moderniser les bâtiments pour améliorer leur résilience au climat (par exemple, drainage, panneaux solaires pour répondre à leur demande d'énergie et d'électrification, ventilation, etc.), de construire et d'équiper des salles de classe et des installations sanitaires, telles que des toilettes séparées pour les garçons et les filles, ainsi que des installations sportives et de loisirs scolaires. Cette sous-composante peut inclure d'autres études stratégiques pour de futurs investissements de mise à niveau, telles que des études de faisabilité pour la mise à niveau du marché.

d) Aménagement et mise à niveau des espaces verts et municipaux pour favoriser la cohésion sociale. Bien que la plupart des villes aient une végétation relativement abondante et des espaces verts ouverts, il existe peu d'espaces publics (verts) qui peuvent être utilisés à des fins récréatives par les communautés. Il s'agira notamment de moderniser les places publiques (conception, développement et équipements, bancs publics et zones de loisirs, plantation d'arbres), d'aires de jeux, d'aménagement des berges du fleuve. Les conceptions adopteront une approche participative et intégreront des solutions fondées sur la nature pour lutter contre l'effet d'îlot de chaleur urbain et contribuer à l'absorption du

dioxyde de carbone et à la conception inclusive en facilitant des consultations de planification sensibles au genre afin d'éliminer les obstacles à une utilisation inclusive de l'espace public.

La sous-composante 1.2, destinée à renforcer les capacités des villes, des collectivités et de l'État pour une planification et une gestion urbaines résilientes, financera :

a) Stratégies, plans et outils à l'appui d'une planification et d'une gestion urbaines résilientes. Il peut s'agir de nouveaux plans ainsi que de la révision des plans existants afin d'améliorer leur mise en œuvre. Il comprendra un appui aux municipalités et au ministère du Logement, de l'Urbanisme et du cadastre, notamment pour l'élaboration de plans d'aménagement du territoire résilients, qui faciliteraient l'opérationnalisation des cinq Plans directeurs d'urbanisme (SDAU) existants produits par le PDIL II. Un soutien supplémentaire pourrait inclure l'élaboration de plans stratégiques ou d'outils, y compris un nouveau plan directeur d'urbanisme (SDAU) pour les villes qui n'ont pas bénéficié du PDIL II ; l'élaboration de plans de gestion des déchets solides et/ou de plans directeurs de drainage, de plans d'exploitation et d'entretien (pour des infrastructures spécifiques résistantes au climat, y compris l'exploitation et l'entretien de systèmes fondamentaux), ainsi que de notes d'orientation sur la gestion des risques climatiques et la planification tenant compte des risques, le cas échéant.

b) Renforcement des capacités pour les processus participatifs et l'engagement des communautés : Le personnel clé du projet, les responsables gouvernementaux et certaines organisations non gouvernementales recevront une formation sur les processus participatifs, dans le cadre d'ateliers et de la mise au point d'outils de formation. Cela encouragera la participation et l'engagement des communautés locales dans le projet et leur permettra d'exprimer leurs préoccupations et leurs besoins concernant la sélection, la conception, l'entretien et l'exploitation des infrastructures et des interventions du projet. Le mécanisme de mobilisation des communautés sera mis en place avec l'appui d'animateurs communautaires locaux, dont la majorité seront des femmes. Ceux-ci soutiendront et guideront la voix des citoyens, et en particulier des femmes, dans la mise en œuvre des investissements. Les membres de la communauté recevront une formation spécifique sur la résilience climatique, les solutions fondées sur la nature, l'entretien des équipements, etc., ainsi que sur la sensibilisation aux problèmes de gestion des déchets et aux violences sexistes.

c) Assistance technique pour la préparation d'investissements à l'épreuve du climat (études préparatoires). La sous-composante financera l'assistance technique pour les études préparatoires d'un petit nombre de sous-projets sélectionnés, mais ne financera aucuns travaux. Il s'agit par exemple des études préparatoires des tronçons routiers Lébamba-Mbigou-Malinga-Mollo ainsi que les projets connexes de la route transafricaine vers le Congo. Il inclura des études préparatoires pour la réhabilitation de l'École des Travaux Publics et du laboratoire du Ministère des Travaux Publics.

Composante 2 : Réduction des risques d'inondations

La composante 2 financera des infrastructures pour le drainage des eaux pluviales et la réduction des risques d'inondation, y compris des solutions grises et fondées sur la nature (c'est-à-dire des infrastructures vertes et bleues). L'accent sera mis sur la restauration, l'amélioration et la protection de la capacité du système de drainage afin d'accroître la résilience aux inondations. Les efforts de réduction des risques d'inondation au titre de la composante 2 peuvent être complétés par l'élaboration d'une stratégie de gestion des déchets solides dans le cadre de la composante 1. Outre les investissements physiques, la composante financera les évaluations techniques connexes, y compris les études de faisabilité et de pré-faisabilité, les plans techniques détaillés, les évaluations de sauvegarde et les contrats avec des sociétés nationales ou internationales de supervision technique selon les cas, dans certaines villes bénéficiaires. Les activités comprendront des interventions essentielles pour réduire les risques d'inondation identifiées dans les études de pré-faisabilité. Il peut s'agir de mesures de lutte contre les inondations urbaines telles que :

- a) drainage des eaux pluviales, y compris les travaux connexes de construction, de rénovation et/ou d'augmentation ou d'expansion de la capacité des ponceaux (avec clapets anti-retour si nécessaire), des canaux et des émissaires ;
- b) le nettoyage initial des chenaux ou des zones de rétention, selon le cas ;
- c) l'amélioration des zones/systèmes de rétention d'eau en intégrant des solutions fondées sur la nature lorsque cela est possible et approprié ;
- d) l'installation de protections contre les crues (par exemple, palplanches ou solutions fondées sur la nature ou grise similaires) et/ou de petites digues lorsque cela est possible et approprié, ainsi que ;
- e) travaux auxiliaires sur les infrastructures urbaines adjacentes afin d'intégrer ces structures dans la conception de la résilience aux inondations du site désigné (par exemple, compléter avec des solutions fondées sur la nature).

Composante 3 : Gestion de projet, coordination, suivi et évaluation

Cette composante assurera la bonne exécution de toutes les activités du projet, conformément aux politiques et directives de la Banque. Il appuiera l'emprunteur dans les domaines de la coordination du projet, de la supervision des travaux, de la gestion des ressources, de la passation des marchés, du suivi et de l'évaluation des activités du projet (y compris des données ventilées par sexe), de la communication, des audits, de la préparation et de la supervision de la mise en œuvre des instruments de sauvegarde environnementale et sociale, de la préparation des enquêtes connexes, notamment par la fourniture de formations. Charges d'exploitation, biens et services. La composante financera également un programme d'assistance technique destiné à renforcer les capacités de l'Unité de coordination de la préparation et de l'Exécution du Projet (UCPE-PADIG). Des consultants seront recrutés sur une base concurrentielle pour appuyer la mise en œuvre des différentes composantes.

Composante 4 : Intervention d'urgence conditionnelle (0 million de dollars)

Cette composante est une CERC « sans affectation » qui fournira un financement pour une intervention immédiate en cas de crise ou de situation d'urgence remplissant les critères voulus, définie comme un événement qui a causé ou est susceptible de causer de manière imminente un impact économique et/ou social négatif important associé à des crises ou catastrophes naturelles ou d'origine anthropique.

II. ARRANGEMENT INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PPA ET DU PADIG

Dans l'organisation du PADIG, la maîtrise d'ouvrage est assurée par le gouvernement représenté par le Ministère en charge des Travaux Publics

2.1. Unité de Coordination du Projet (UCP)

La mise en œuvre du PADIG sera assurée par une Unité de Coordination du Projet (UCP) composée ainsi qu'il suit : une unité de supervision et de mise en œuvre des activités techniques du PADIG au niveau du ministère des Travaux Publics (MTP), la Commission Nationale des travaux d'Intérêt Public pour la Promotion de l'Entrepreneuriat et de l'Emploi (CNTIPPEE) centralisera les fonctions fiduciaires, de suivi évaluation et de sauvegardes environnementales et sociales. L'exécution du PADIG se fera en partenariat avec les Directions Provinciales des Travaux Publics et les Mairies des villes ciblées. La réalisation des infrastructures sera confiée à des opérateurs économiques Petites et Moyennes Entreprises (PME essentiellement).

Pour la bonne mise en œuvre des activités préparatoires du PADIG, le Gouvernement du Gabon a mis en place une Coordination de Préparation et d'Exécution du Programme. Cette dernière est constituée d'une équipe technique issue du Ministère en charge des Travaux Publics et d'une équipe fiduciaire au niveau de la CNTIPPEE. Les activités des deux équipes se font sous la supervision d'un Coordonnateur dudit programme.

L'UCPE-PADIG va assurer entre autres les missions suivantes :

- la conception du programme ;
- la coordination des opérations ;
- l'élaboration du PPSD et études environnementales et sociales pour le passage du dossier du PADIG au Board ;
- l'élaboration du manuel des opérations pour la mise en vigueur du prêt ;
- la supervision et la validation des études techniques réalisées par les bureaux d'études indépendants y compris celles financées par le PPA dans le cadre de la préparation du programme ;
- la supervision de la réalisation par des bureaux d'études indépendants pour le contrôle des travaux ;
la supervision et la validation des études d'impacts environnemental et social y compris celles financées par le PPA dans le cadre de la préparation du programme ;
- la supervision et la validation des travaux des voiries et d'assainissement réalisés par les PME ;
- le renforcement des capacités et l'encadrement des PME ;
- le renforcement des capacités des communes ;
- la mise en place d'un système de pérennisation des réalisations ;
- les activités fiduciaires (la passation des marchés et la gestion financière conformes aux procédures de la Banque mondiale) ;
- la coordination avec les autres activités et programmes existants ou proposés présentant de nombreuses similitudes ;
- la supervision de la mise en œuvre du projet et approuver les plans d'actions annuels et les budgets des parties prenantes ;
- l'examen et l'approbation des rapports d'activités du projet ;
- l'information et la communication ;
- le suivi évaluation et l'audit.

2.2. Acteurs institutionnels

Les acteurs institutionnels participant à la préparation et à l'exécution du PADIG sont les suivants:

- Ministère des Travaux Publics ;
- Ministère de l'Economie et des Participations ;
- Ministère de l'Environnement, du Climat et du Conflit Homme-Faune
- Ministère des Comptes Publics ;
- Ministère en charge des Affaires Sociales ;
- Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité ;

- Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme et du Cadastre ;
- Ministère de l'Energie et des Ressources Hydrauliques ;
- Ministère charge de l'Education Nationale ;
- Ministère en charge du Travail ;
- Ministère en charge de la Justice ;
- Ministère en charge de la défense ;
- Ministère en charge de l'agriculture et de la pêche ;
- Agence Nationale de l'Urbanisme, des Travaux Topographiques et du Cadastre (ANUTTC) ;
- Ministère en charge de l'Environnement ;
- Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale (CNAMGS) ;
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- Les Municipalités ciblées par le PADIG.

Les différents acteurs institutionnels cités supra devront mettre à contribution, dans le cadre de la réalisation des activités (y compris ceux du PPA) les impliquant, leur personnel.

La supervision globale du PADIG ainsi que des activités de préparation seront assurées par le Gouvernement représenté par l'Unité de Coordination de la Préparation et d'Exécution du Programme (UCPE-PADIG), les municipalités ciblées, les populations.

Tout le personnel de l'UCPE-PADIG sera recruté conformément aux termes de référence jugés acceptables par la Banque mondiale, en dehors du personnel d'appui (chauffeur, technicien de surface, etc.). Le PADIG va également recourir impérativement à l'expertise des Maîtres d'œuvre Sociaux (MOS) pour renforcer le processus d'inclusion et de participation des populations à la mise en œuvre du PADIG, d'une part.

Et d'autre part, pour garantir la qualité des travaux réalisés fera appel aux cabinets d'ingénieurs conseils nationaux et si besoin, les cabinets internationaux conformément à la stratégie du PPSD.

Le PADIG fera appel à une assistance technique pour renforcer les capacités techniques et opérationnelles des différents sectoriels sur la base du plan de renforcement des capacités élaboré pour la mise en œuvre de chaque composante.

Le personnel du PADIG notamment l'équipe de préparation, en fonction de la nature de l'activité, peut être accompagné techniquement par un consultant ou un prestataire recruté par l'UCPE-PADIG ou bénéficié d'opération de renforcement de capacités par le biais d'atelier ou de formation conformément à la procédure définie par le plan de passation des marchés et toute autre modalité convenue dans le cadre du plan d'utilisation du PPA.

2.3. Emplacement du programme

Le projet interviendra dans les cinq capitales provinciales suivantes sont ciblées par le PADIG : Franceville, Lambaréné, Koula-Moutou, Oyem et Mouila, auxquelles s'ajoutent les villes secondaires de Ndendé et Lébamba. Le PADIG prendra en compte toutes les composantes biophysique, environnementale et socio-économique de ces villes. Les villes ciblées par les activités du PPA sont les mêmes villes ciblées par le financement du PADIG.

IV. OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

4.1 Présentation des objectifs du document PGMO

Le Document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est un document écrit par l'Emprunteur en l'occurrence l'Etat Gabonais et qui l'engage dans leur respect. Elles s'appliqueront au PADIG durant toutes les phases de préparation et de sa mise en œuvre. Les procédures déclinées décrivent la manière dont les travailleurs du PADIG seront gérés, conformément aux dispositions du Code du travail pour les travailleurs du secteur privé et les travailleurs contractuels, et du Statut Général de la Fonction Publique pour les agents publics et aux exigences des directives de la norme ESS 2 de la Banque mondiale. Elles indiquent en outre de quelle façon la norme ESS 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Gouvernement du Gabon va imposer aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

4.2 Principales articulations du document de PGMO

Les présentes PGMO sont articulées autour des sections suivantes :

- Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre PADIG ;
- Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- Risques et mesures d'atténuation ;
- Examen de la législation du travail applicable ;
- Mécanisme de Gestion des plaintes des travailleurs

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

Conformément à la réglementation nationale notamment : le code du travail révisé par la loi n°022/2021 du 19 novembre 2021 portant code du travail en République gabonaise et les conventions du secteur BTP (Bâtiment et Travaux publics) ainsi que le cadre normatif de la banque mondiale (la NES 2), le promoteur du projet sera tenu d'assurer de bonnes relations entre les travailleurs et leurs employeurs et de garantir un traitement équitable et des conditions de travail saines et sûres.

Dans ce cadre, la NES2 s'applique aux travailleurs du Projet qu'ils soient des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers ou migrants.

Selon les types de relations entre le projet et les travailleurs et la catégorisation de la NES2, le Projet emploiera deux (02) principales catégories de travailleurs : les travailleurs directs et les travailleurs indirects (travailleurs contractuels ; employés des fournisseurs principaux; travailleurs communautaires).

5.1 Travailleurs directs du PADIG

- Définition

Le code du travail gabonais considère comme travailleur, « quels que soient son sexe 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, appelée employeur. Toutefois la notion de travailleur direct n'est pas clairement établie. Par contre, la NES n°2 établit une distinction entre un travailleur direct et indirect. Elle définit le travailleur direct comme étant « toute personne employée directement par le Projet pour réaliser des tâches qui lui sont directement liées ».

Pour ce Programme, les travailleurs directs sont (i) les travailleurs au sein de l'UGP ainsi que (ii) tous les consultants individuels qui vont être recrutés pour le compte direct de l'UGP afin d'effectuer d'éventuelles études ou activités du Programme.

Caractéristiques des travailleurs directs du Projet :

a) L'UGP

Une Unité de gestion du Projet (UGP) ou du programme sera mise en place. En effet, la mise en œuvre des activités nécessite le recrutement d'employés à temps plein tout au long dudit Projet. Cette dernière préparera pour ses travailleurs directs des contrats de consultation annuels stipulant les conditions d'emploi, leurs droits au regard de la législation nationale et de la NES 2. Le personnel (consultant) sera soumis à des évaluations de performances annuelles et le maintien en fonction sera dépendra d'une performance positive.

Le personnel comprendra les postes de travail ci-après :

- Personnel pour la coordination du Programme ;
- Personnel de la Passation de marchés ;
- Personnel administratif, financier et comptable ;
- Personnel pour le Suivi / Evaluation ;
- Personnel pour la gestion des risques et environnementaux et sociaux (gestion du MGP, communication, mobilisation des Parties prenantes -PP) ;
- Personnel en charge de l'Informatique ;
- Des cadres techniques : ingénieurs, autres.

Les personnels de l'UGP, même contractés comme étant des consultants, seront définis comme étant le personnel permanent du Projet. Ils assureront la mise en œuvre de la gestion du Projet.

b) Les autres consultants : Suivant les besoins du programme, d'autres consultants individuels seront recrutés pour effectuer des travaux ou études spécifiques. Ils seront contractualisés à temps partiel.

5.2 Travailleurs indirects du PADIG

Dans le cadre de ce programme (PADIG) les travailleurs Indirects sont composés des travailleurs contractuels, des employés des fournisseurs principaux et des travailleurs communautaires.

5.2.1. Travailleurs contractuels

- **Définition**

Le code du travail gabonais, en son titre II, au chapitre 1, de l'article 19 à l'article 144 présente les différents types de contrat pour lier un travailleur à son employeur. Les conventions collectives du secteur BTP en son titre III font également mention du contrat de travail comme étant un engagement juridique qui lie un employeur à son employé.

Au sens de la NES n° 2, § 3, b *les travailleurs contractuels sont des personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du Projet, indépendamment de la localisation de ces travaux.* Dans ces circonstances, la relation de travail existe entre le tiers et le travailleur du Projet, même lorsque le travailleur exerce en permanence des activités du Projet.

Les tiers peuvent être aussi bien des prestataires de services et de travaux, des sous-traitants, des négociants, qui sont légalement constitués et fiables qui ont mis en place des PGMO adaptées à celles du projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux exigences de la NES 2.

Ils seront liés au projet à travers des contrats que leurs employeurs respectifs ont avec l'Unité de Gestion du Projet. Ils seront liés à leurs employeurs par des contrats individuels qui décriront leurs conditions de travail, leurs droits ainsi que les tâches qui leur seront confiées en tant que travailleurs contractuels. Ils seront recrutés et traités sur la base du principe d'équité, de non-discrimination en ce qui concerne la relation de travail, le recrutement, l'embauche, la rémunération, les conditions et les modalités de travail. La norme n°2 s'inscrit dans la logique de la législation nationale tout en apportant des spécifications indiquées.

- **Gestion des travailleurs contractuels**

La gestion des travailleurs contractuels est décrite ainsi qu'il suit :

Chaque entreprise travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO.

Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet sera affiché dans les locaux du projet pour l'Unité de Gestion du Projet (UGP). Elle sera aussi affichée dans tous les locaux d'entreprise ou de cabinet qui travaillent pour le projet.

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures, appareils bureautiques... ; Port des équipements de protection individuels et collectifs, les consignes de sécurité, les consignes en cas d'urgence, la signalisation des accidents et incidents....
- Volet social ;
- et les sanctions.

5.2.2. Employés des fournisseurs principaux

- **Définition**

Le Code du travail gabonais et les conventions collectives du secteur BTP ne définissent pas le terme employé de fournisseurs principaux. Pour cette législation toute forme de travail est subordonnée à un contrat de travail sans distinguer l'employé direct de l'employé indirect. La norme environnementale et sociale n°2 de la Banque mondiale vient de ce fait en complément car elle précise que 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.

Selon la NES 2, un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le Projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.

Dans le cadre de ce Projet, les fournisseurs principaux approvisionneront le Projet en fournitures et en matériaux. La sélection de ces fournisseurs principaux est soumise à une vérification de leur historique relatif au respect des aspects EAS-HS. Quant au recrutement, les fournisseurs principaux recruteront sur la base de ses propres procédures internes mais tout en se conformant aux dispositions des présentes PGMO et dans le respect des principes de non-discrimination, d'égalité de chance, de transparence et de large diffusion, conformément à l'art.2 du code de travail. Un contrat de travail écrit et formel entre le

recruté et son employé sera établi une fois le processus de recrutement conclu conformément aux dispositions du chapitre 1, de l'article 19 à l'article 98 du code de travail en République gabonaise. De façon plus détaillé, les caractéristiques suivantes seront considérées :

5.2.3. Travailleurs communautaires

- Définition

Le projet favorisera le recrutement de la main d'œuvre locale par le biais des travaux à haute intensité de main d'œuvre afin de contribuer à la réduction de la précarité et la promotion du développement de proximité dans la mise en œuvre des activités de la composante 1 du PADIG.

Si le code du travail et les conventions collectives du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) ne font pas mentions spécifiques aux travailleurs communautaires, le CGES de la Banque mondiale en fait état notamment dans le paragraphe 3d de la NES n°2 : « Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet ».

Concernant le type de contrat, quelle que soit la nature des travaux exécutés employant les travailleurs communautaires, il doit être établi un document écrit qui formalise les accords entre les deux parties. Les formes de contrat peuvent être différentes en fonction du cadre global, des caractéristiques de la communauté concernée, le type de travaux envisagés et de l'approche communautaire adoptée.

Il est à noter que le contrat peut avoir un caractère communautaire ou à titre individuel pour un seul travailleur communautaire.

Les clauses obligatoires à mentionner dans le contrat avec les travailleurs communautaires sont : (i) la répartition des responsabilités, (ii) les droits et les obligations légales, (iii) toutes obligations en santé et sécurité au travail, (iv) la façon dont des plaintes liées au travail peuvent être traitées, (v) les activités et les travaux à réaliser.

5. 3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

Le personnel de l'UCPE-PADIG sera recruté au démarrage du projet jusqu'à sa clôture. Au cours de la mise en œuvre du projet, l'UCPE-PADIG procèdera par avis d'appel à manifestation d'intérêt ou d'appel d'offre pour le recrutement d'experts ou personnels qualifiés répondant aux besoins identifiés.

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

Tableau 1 : Prévion des délais et des besoins en main-d'œuvre

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du Projet)
Travailleurs Directs	UGP	Chef de projet	1	Libreville	60
		Spécialiste en audit interne	1	Libreville	60
		Expert spécialiste en gestion des risques sociaux	1	Libreville	60
		Expert spécialiste en gestion des risques environnementaux	1	Libreville	60
		Expert suivi évaluation	1	Libreville	60
		Responsable administratif et financier	1	Libreville	60
		Comptable	1	Libreville	60
		Spécialiste en passation des marchés	1	Libreville	60

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du Projet)
		Assistant(e) en passation des marchés	1	Libreville	60
		Assistant(e) projet	1	Libreville	60
		Personnel d'astreinte (Chauffeur, technicien de surface, gardien)	4	Libreville	60
Travailleurs contractuelsY compris le personnel de sécurité	Mission de contrôle ; Entreprises	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt/appel d'offres et en fonction des allotissements donnés au projet (il s'agira pour le personnel cadre des topographes, ingénieurs de génie civil, Ingénieur Hydraulicien, géotechnicien, environnementaliste, spécialiste social, HSE, Responsable des ressources humaine, etc.) Ensuite, il y a le	2765	Zone intervention du projet	En fonction de la durée du marché pour chaque sous-projet

Type des travailleurs	Entités	Poste	Nombre	Lieux d'affectation	Durée (mois) (ces compétences seront complétées dans le Manuel Opérationnel du Projet)
		personnel d'appui, et les ouvriers			
Employés des fournisseurs Principaux		Personnes répondant aux besoins identifiés	A déterminer	Zone d'intervention du projet et selon le besoin	En fonction du besoin
Travailleurs Communautaire	Associations et ONG en partenariat avec les municipalités		A déterminer	Zone d'intervention du projet et selon le besoin	En fonction du besoin

5.4 Effectifs de travailleurs du projet

Le PADIG emploiera des travailleurs directs et des travailleurs indirects (des travailleurs contractuels et des travailleurs des fournisseurs principaux conformément à la catégorisation de la NES2). Le recrutement de la main d'œuvre riveraine autour des sites des sous-projets dépendra des besoins des entreprises adjudicataires des marchés en fonction du type des marchés par exemple.

Toutefois, à ce stade de l'identification du programme, le nombre total de personnes devant être employées comme travailleurs du projet, est estimé à environ 2814 sur toute la durée de mise en œuvre du PADIG.

• **GESTION DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

1) Le PGMO fournit aussi les informations sur le processus de sélection des fournisseurs, et les dispositions contractuelles qui seront mises en place pour la gestion et le suivi de la performance des fournisseurs et prestataires sur les questions liées à leur main-d'œuvre, y compris les questions de santé et de sécurité au travail.

2) La gestion des employés des fournisseurs principaux incombe principalement à ces derniers. Toutefois, pour se conformer à la NES2, cette gestion doit respecter les principes et les directives établis ci-après.

3) A préciser que ce sont seulement les fournisseurs principaux basés et travaillant sur le territoire gabonais qui sont régis par le présent document cadre PGMO. Ainsi, le PGMO ne s'appliquera pas aux fournisseurs à l'étranger de l'UGP.

• **CONTRAT DES EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Tout prestataire de service dans le cadre de la mise en œuvre du Projet se doit d'établir un contrat de travail écrit et formel entre lui et son employé (tout individu travailleur), même si le travail peut être de

courte durée. La pratique de contrat verbal n'est pas permise. Le contrat doit faire mention de système de rémunération convenu entre les deux parties.

- **MESURES DE PROTECTION DE LA SANTE ET MESURES DE SECURITE DES TRAVAILLEURS**

- 1) Les fournisseurs principaux (ainsi que leurs éventuels sous-traitants) ont pour obligation d'assurer la sécurité et la santé de leurs travailleurs employés dans le cadre du Projet. A ce titre, les conditions générales décrites supra s'appliqueront également pour la sécurité et la santé de cette catégorie de travailleurs.
- 2) De plus, le prestataire doit mettre en place et en œuvre des mesures de prévention, afin de garantir la sécurité des travailleurs
- 3) Enfin, le travailleur recruté par le prestataire dans le cadre d'un contrat de service doit signer le code de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HSSE
- 4). La signature de ce code de conduite vaut engagement pour le travailleur de se conformer aux mesures pratiques de sécurité et de santé du personnel au travail.

- **Effectif des travailleurs des fournisseurs principaux**

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

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

Il s'agit des :

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

VI. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE

La présence des travailleurs pour les besoins de ce projet dans les villes cibles est susceptible d'engendrer de multiples risques. Ceux-ci sont présentés de manière succincte dans le tableau suivant.

6.1. Composante 1 : Aménagement et développement des infrastructures

Activités:

- Aménagement des zones inondables et des bassins versants ;
- Aménagement des voiries urbaines et espaces publics ;
- Aménagements ponctuels de bâtiments publics

Risques liés au travail

- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses ;
- La présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers ;
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre ou des cas de violences sexistes ;
- Des accidents ou des situations d'urgence, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient se produire ;
- Risques liés aux VBG ;
- Risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre ;
- Risques liés aux déplacements du personnel de l'UGP ;
- Non performance du personnel sélectionné malgré le respect des procédures de recrutement ;
- Risque de transfert d'influence ou faible implication des spécialistes E&S dans la prise de décision ;
- Risque de non-paiement régulier des salaires ;
- Discrimination et inégalité des chances ;
- Mauvais comportement des travailleurs ;
- Travail des enfants (moins de 18 ans) ;
- Non respect des conditions de travail ;
- Non paiement de la CNSS ;
- Les risques liés au travail des enfants surtout parmi la main d'œuvre des entreprises prestataires de services ;
- Risques liés à l'afflux de main-d'œuvre (VBG : SEA/HS), risque de conflits avec les populations hôtes ; de non-respect des us et coutumes locales ;
- Les risques de maladies professionnelles (troubles musculo- squelettiques,) ;
- Risques d'accidents de chantier dus à la manipulation des engins et aux chutes de matériel ;
- Les risques liés à l'utilisation des équipements et matériaux (trébuchement, de chute de plein pied, l'exposition au bruit, à la poussière, chute d'objets, d'électrocution) ;
- Risque de contamination au VIH/SIDA ;
- Les risques liés à la gestion et manipulation des substances toxiques ;
- Risques pour la santé et la sécurité des collectivités liés à la circulation et à la sécurité des chantiers de construction ;
- Risques de conflits liés au traitement et gestion des salaires ;
- Risques liés à la contamination aux maladies hydriques.

6.2. Composante 2 : Investir dans les infrastructures de réduction des risques d'inondation

❖ Activités :

- **Sous-Composante**

Restauration, amélioration et protection de la capacité du système de drainage ;

- Accroissement de la résilience aux inondations
- Formation opérationnelle et pragmatique des parties prenantes locales en santé-sécurité au travail.

❖ Risques liés au travail

- Risques de maladies socio-professionnelles (lombalgie, troubles musculosquelettiques, etc.)
Risque de contracter une maladie respiratoire (grippe, toux, etc.) ;
- Risque de VBG (HS/SEA) ;
- Risque de propagation et de contraction des MST/VIH SIDA.
- Risque de noyade

6.3. Composante 3 : Gestion, Coordination, Suivi et évaluation du PADIG

❖ ACTIVITES

- Coordination du projet ;
- Supervision des travaux ;
- Embauche d'entreprise, bureaux d'étude, et consultants ;
- Gestion financière ;
- Passation des marchés ;
- Suivi et évaluation ;
- Communication ;
- Préparation et supervision de la mise en œuvre des instruments de gestion des risques environnementaux et sociaux.

❖ Risques liés au travail

- Non-respect des conditions de travail ;
- Risque d'accident lors des déplacements des experts d'une localité à une autre ;
- Risques de maladies socio-professionnelles (lombalgie, troubles musculosquelettiques, etc.)
Risque de contracter une maladie respiratoire (grippe, toux, etc.) ;
- Risque de VBG (HS/SEA) ;
- Risque de propagation et de contraction des MST/VIH SIDA ;
- Risques psychosociaux (stress, etc.) ;
- Risque lié au travail sur écran (fatigue visuelle, trouble musculosquelettiques, stress, etc.) ;
- Risques liés à l'utilisation et à la manipulation des produits chimiques.

VII. RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION

Tableau 2 : Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation par composantes

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
	• Risques liés à la survenance des cas de VBG ou de violence contre les enfants (VE) ; • Risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre ; • Risques liés à la réalisation de travaux	• Elaborer un code de conduite interdisant les EAS/HS et le soumettre à la signature systématique de tous les travailleurs ; • Les vestiaires et/ou latrines doivent être distincts (Homme/femme) et bien

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
Aménagement et développement des infrastructures	dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés ; • Le risque d'accidents liés au maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses • La présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers • Le risque de violences sexistes • Risques liés aux VBG • Risques de discrimination dans la sélection de la main d'œuvre ; • Risques liés aux déplacements du personnel de l'UGP ; • Risque de non-paiement régulier des salaires ; • Discrimination et inégalité des chances ; • ; • Travail des enfants (moins de 18 ans); • Non-respect des conditions de travail ; • Non-paiement des charges sociales (CNSS CNAMGS) • Risques liés à l'utilisation et à la manipulation des produits chimiques.	éclairées, et doivent pouvoir être verrouillées de l'intérieur ; • Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur site ; Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veiller à leur application ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. .Port obligatoire des équipements de sécurité pour les travaux en hauteur (harnais de sécurité, casque, etc.) et usage d'échafaudage sûrs voire de nacelles. Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches ; • Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ; • S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés ; • Intégrer les dispositions des VBG y compris EAS/HS dans tous les contrats ; Vulgariser et Rendre opérationnel le mécanisme de gestion des plaintes spécifique aux VBG y compris EAS/HS ; • Organiser des séances de sensibilisation sur les risques et sanctions prévues en cas de EAS/HS ;

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
		• Assurer des séances briefing sur le code de conduite non seulement à intervalle régulier mais lors de la signature de tout contrat de travail ; • S'assurer que les codes de conduites ont bien été signés par tous les travailleurs ; • Former les HSE et Chefs de chantiers sur la réglementation en vigueur en matière de santé et sécurité au travail ; • Sensibilisation accrue des employeurs sur le respect de la réglementation en vigueur en matière de santé et sécurité au travail ; • Sensibiliser les travailleurs non-locaux au respect des us et coutumes des populations locales ; • vulgariser le MGP spécifique aux présentes PGMO ; • Mettre à disposition des travailleurs des équipements de protection individuels (gants, casque Gillet, chaussures de sécurités, bouchons, lunettes de protection, masques, des combinaisons ; • Mettre à disposition des travailleurs des équipements de protection collectifs (balisages, déviations, signalement, garde-corps, filets de protection anti-chutte, escalier de chantiers ; • Veiller à intégrer les mesures de sensibilisation des travailleurs dans les PGES et PGES Chantier ; • Intégrer dans tous les contrats les dispositions interdisant les harcèlement moral, abus

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
		sexuel et abus de pouvoir sur les chantiers ; • Intégrer les mesures de sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA ; • S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS sont signés et bien Compris ; • S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions ; • S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet ; • Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite ; • Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines ; • Intégrer et suivre des dispositions de santé et sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; • Sur les bases chantiers, veiller à l'affichage des plans d'urgence, à la disponibilité et à l'accessibilité des trousse de secours et aux références (pompier, médecin, SAMU social) des premiers secours ; • Elaborer des fiches de sécurité par rapport aux substances dangereuses et sensibilisation du personnel sur les mesures de sécurité ; Respect les closes salariales inscrites dans le contrat de travail ; • Sensibiliser les ouvriers sur les dispositions à prendre lors de l'exécution des tâches en hauteur ou dans les zones confinées ;

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
		• Organiser en faveur des conducteurs du projet, un séminaire de renforcement des capacités sur les règles de sécurités routières (pour l'UGP et chacune des villes du PADIG ; • Fournir aux ouvriers les EPI adaptés à l'exécution des différentes tâches ; • S'assurer que les entreprises adjudicataires ont signé des conventions avec les structures sanitaires (adéquates) les plus proches des sites en chantiers ; • Vérifier l'état technique des véhicules et engins utilisés pour les chantiers et missions ; • Disposer des alcotests pour le contrôle régulier des chauffeurs et conducteurs d'engins ; • Régulièrement Sensibiliser les chauffeurs et conducteurs d'engin sur les règles de sécurité routière ; • Sensibiliser le personnel sur les risques et sanctions en cas d'interpellation pour cause de EAS/HS ; • Sensibiliser les entreprises et prestataires sur l'interdiction formelle du travail des enfants ; • Rédiger un code de conduite définissant et interdisant les EAS/HS, illustrant des exemples de comportements interdits (par ex. toute relation sexuelle avec un mineur) ainsi que les sanctions préconisées en cas d'infraction dudit code ; • Assurer des séances de briefing sur le code de conduite à intervalles réguliers ; • Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales, du moment que ces us et coutumes ne portent pas préjudice ;

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
		• Veiller à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ; • Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; • Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; • Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre ; • Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; • Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité à toutes les étapes de mise en œuvre du projet ; • Élaborer des fiches de sécurité par rapport aux substances dangereuses, • Exiger des demandeurs d'emploi un certificat médical attestant du bon état de santé ; • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • Veillez à ce que tous les chantiers soient gérés de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; • Veillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; • Former les travailleurs sur les risques et la gestion des risques sur les chantiers ; • Intégrer au PGES chantier des mesures SST.
Investir dans les infrastructures de réduction des risques d'inondation		• Sensibiliser, impliquer les populations locales lors du

Composantes	Risques au travail	Mesures d'atténuation
	• Risque d'accident lors des déplacements des experts d'une localité à une autre ; • Risques de maladies socio-professionnelles (lombalgie, troubles musculosquelettiques, etc.) Risque de contracter une maladie respiratoire (grippe, toux, etc.) ; • Risque de VBG (HS/SEA) ; • Risques de maladies socio-professionnelles (lombalgie, troubles musculosquelettiques, etc.) • Risque de noyade dans les fleuves	processus d'élaboration des POS ; • Favoriser l'approche participative ; • Rédiger un code de conduite définissant et interdisant les EAS/HS, illustrant des exemples des comportements interdits, ainsi que les sanctions préconisées en cas d'infractions dudit code ; • Sensibiliser le personnel sur le mécanisme de gestion des plaintes ; • Régulièrement Sensibiliser les chauffeurs sur les règles de sécurité routière ; • Sensibiliser sur les postures convenables pour éviter les maladies socio-professionnelles ; • Procéder au contrôle périodique de l'état technique des véhicules de missions de terrain ; • Régulièrement Sensibiliser les chauffeurs de véhicules de mission sur les règles de sécurité routières (état de sobriété, les dépassements, les croisements ; stationnements, traversées des villages, limitation de vitesses ; • Sensibiliser les équipes en mission sur les méthodes préventives et de luttres contre le VIH/SIDA et IST ; • Rappeler les consignes de sécurité pendant les réunions/ rassemblements
GESTION, COORDINATION, SUVI ET EVALUATION DU PROJET	• Risque d'accident lors des déplacements des experts d'une localité à une autre ; • Risques de maladies socio-professionnelles (lombalgie, troubles musculosquelettiques, etc.)	• Procéder au contrôle périodique de l'état technique des véhicules de missions de terrain ; • Régulièrement Sensibiliser les chauffeurs de véhicules de mission sur les règles de sécurité routières (état de sobriété, les dépassements, les croisements ;

<i>Composantes</i>	<i>Risques au travail</i>	<i>Mesures d'atténuation</i>
	• Risque de contracter une maladie respiratoire (grippe, toux, etc.) ; • Risque de VBG (HS/SEA) ; • Risque de propagation et de contraction des MST/VIH SIDA ; • Risques psychosociaux (stress, etc.) ; • Risque lié au travail sur écran (fatigue visuelle, trouble musculosquelettiques, stress, etc.)	stationnements, traversées des villages, limitation de vitesses ; • Sensibiliser les équipes en mission sur les méthodes préventives et de lutttes contre la propagation des MST/VIH SIDA.

VIII. LA LEGISLATION DU TRAVAIL AUX PLANS NATIONAL, INTERNATIONAL ET CES BANQUE MONDIALE

8.1. Textes nationaux de base sur le travail

La Loi n°022/2021 du 19 novembre 2021, portant Code du Travail en République gabonaise, dans ses **articles 170 à 191**, stipule que :

- A conditions égales de travail, de qualification et de rendement, le salaire de base est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur opinion, leur sexe et leur âge. L'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, mais de nature différente, se réfère aux taux de rémunérations fixés sans discrimination fondée sur le sexe.
- Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze (15) jours pour les travailleurs à salaire horaire ou journalier, et un (1) 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 (1) semaine, sera payé chaque jour ou à la fin de la semaine. Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard cinq (5) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. Il est constaté par un bulletin individuel de paye remis au salarié et consigné dans un registre de paye de l'entreprise. L'employeur ne peut restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré. Le salaire est payé en devise ayant cours au Gabon. Les prélèvements obligatoires, allocations et indemnités pour charges de famille, ou remboursements doivent être prévus par des dispositions réglementaires explicitement mentionnées dans les conventions collectives et les contrats de travail.

Depuis 2015, le Gouvernement à travers le décret n°127/PR/MTEPS du 23 avril 2010 a rendu effectif le revenu minimum mensuel (RMM) à 150 000Fcf pour toute personne employée sur le territoire Gabonais qui effectue 40 heures de travail hebdomadaire. Il est constitué du SMIG (80 000Fcf) et des primes du

logement et du transport. Dans le cas où le salaire n'atteint pas 150 000Fcfa, l'employeur est astreint à payer une prime de solidarité dont le montant est égal à la différence entre le RMM et le salaire brut du travailleur. Toutes les entreprises exerçant sur le territoire gabonais doivent appliquer cette marge salariale.

Le Décret n°0651/PR/MTEPS du 13 avril 2011 fixant les dérogations individuelles à l'âge minimum d'admission à l'emploi en République Gabonaise suivant son article 2 précise qu'il est interdit l'emploi des enfants de moins de seize (16) ans dans les entreprises. Il précise les cas exceptionnels où par l'entremise d'une autorisation expresse des parents exerçant l'autorité parentale après avis du médecin du travail, l'enfant des mineurs peut être permise. Il s'agit notamment de l'exécution de travaux légers non susceptibles de porter préjudice à la santé, au développement et à l'assiduité scolaire du mineur concerné, ou à sa participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle ; des activités se déroulant dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur.

- Les Conventions collectives particulières applicables au personnel des prestataires/fournisseurs ou sous-traitants du projet seront fonctions des secteurs et types d'activités à mener. Il s'agira par exemples des conventions collectives d'octobre 1983 spécifiques au domaine des BTP. L'UCP se chargera, en fonction des besoins en personnel ayant des profils spécifiques pour ce projet, d'en exiger la production aux entreprises contractantes.
- La législation nationale du travail à travers le Code du travail et le Décret n°01494/PR/MTMEPS du 29 décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail fixent 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. Ces deux textes prévoient :
 - L'identification des dangers sur le lieu de travail (articles 198 du Code du travail et 7, 8, 9, 124, 238 du Décret n°01494 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail ;
 - La mise en place des mesures de la prévention et de protection des accidents de travail (articles 200, 205, 207, 208 du Code du travail et 3, 23, 75, 110, 116, 142, 183, 187, 188, 189, 205, 228, 230 du décret n°01494) ;
 - Les formations en santé et sécurité au travail (articles 201 du Code du travail et 214, 224, 245 du décret n°01494) ;
 - L'obligation de rapporter les accidents de travail par l'employeur (articles 202 du Code du travail et 5 du décret n°01494) ;
 - L'obligation d'élaborer des procédures de travail sécuritaire par l'employeur (articles 221, 222, 223 du Code du travail et 237, 239, 241, 244 du décret n°01494) ;
 - Le droit pour un travailleur de signaler des conditions de travail dangereuses sans représailles (articles 205 et 206 du Code du travail) ;
 - Le syndicat (articles 268 à 313 du code du travail) ;
 - Le logement et repas des travailleurs (articles 169 à 175 du décret n°01494 fixent les conditions de prise en charge des repas des travailleurs et les articles 178 à 182 du même décret celles d'accès au logement).

- La Loi n°028/2016 portant Code de Protection Sociale en République Gabonaise instaure chez les travailleurs, un système de protection sociale qui a vocation à couvrir la population contre les risques économiques et sociaux déterminés par les pouvoirs publics, en conformité avec les normes internationales. Il repose sur neuf (9) branches parmi lesquelles : la santé, en termes de soins, la maladie, en termes d'indemnités, l'accident de travail et maladie professionnelle, les charges familiales, etc.

Toutefois, la vision globale du Gouvernement depuis 2009, est d'instaurer une politique nationale de la santé et de la prévoyance sociale plus globalisante qui touche toutes les couches de la société à travers l'optique d'assurer une couverture maladie universelle pour tous sur le territoire national à travers la création de la CNAMGS.

Le régime obligatoire d'assurance maladie et de garantie sociale a été créé par l'ordonnance n°0022/PR/2007 du 21 Août 2007, pour la couverture des risques liés à la maladie et à la maternité, en réponse aux difficultés éprouvées par les populations pour accéder aux soins de santé de qualité.

Le régime des prestations familiales des Gabonais économiquement faibles (GEF) a été créé par l'ordonnance n°0023/PR/2007 du 21 août 2007. Ce sont ces deux régimes qui composent l'offre de prestation sociale de la CNAMGS.

L'offre tourne autour d'une assurance maladie obligatoire, contributive pour tous les actifs et non contributive pour les personnes économiquement faibles, une assurance maladie qui ambitionne de couvrir l'entièreté de la population des Gabonais Economiquement Faibles (GEF), un ticket modérateur obligatoire et modulable, un panier de soins essentiels pouvant être étoffé au fur et à mesure de l'évolution du profil épidémiologique, une harmonisation de la nomenclature et de la tarification des actes dans le service public de santé, une gestion centralisée et autonome (public, parapublic et militaire) des médicaments, un système ouvert (le recours à une assurance complémentaire indépendante est libre), un financement assuré selon le mécanisme du tiers payant, au nom de la responsabilité (tout bénéficiaire de prestation est un contribuable du système) et de la solidarité (l'ensemble de la collectivité nationale contribue pour les plus démunis), un contrôle et une analyse permanents des coûts, de la qualité, de la quantité et de l'effectivité des prestations servies.

Pour accompagner le projet dans cette phase, les directives NES 2 de la Banque mondiale seront mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels (article 199 du Code du Travail) ;
- 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 (article 200 du Code du Travail) ;
- c) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondant (articles 201 et 202 du Code du Travail) ;
- d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet (article 202 du Code du Travail) ;

- e) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin coordonnées avec les mesures de préparation et de réponse aux situations d'urgences des populations considérées comme vulnérables touchées par le projet (article 5 du Code de Protection Sociale) ;
- f) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle en tenant compte du niveau de salaire et de l'âge du travailleur du projet, de l'importance de l'impact négatif et du nombre et de l'âge des personnes à charge concernées (articles 6, 9, 11, 19, 21, 22, 25, 61, 116 et 117 de la Loi n°028/2016 portant Code de Protection sociale et les articles 4, 12, 15, 44, 57, 61, 65, 68 et 87 de l'ordonnance n°0022/PR/2007 du 11 août 2007 instituant un Régime Obligatoire d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale en République Gabonaise).

Le code du travail du Gabon précise dans ses articles 198 à 202, les conditions d'application et les engagements des parties prenantes dans la mise en œuvre d'un environnement de travail qui tienne compte des conditions sanitaires et sécuritaires des travailleurs de l'UCP et ceux des prestataires/fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants du projet. Les travailleurs devront se conformer rigoureusement aux dispositions des lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'aux instructions du règlement intérieur de l'entreprise.

8.2. Conventions de l'OIT Ratifiées par le Gabon

Le Gabon a ratifié un ensemble de conventions et de recommandations relatives à la santé et sécurité au travail. Elles sont contenues dans les directives ESS générales de la Banque mondiale et celles spécifiques au secteur d'activité concerné. Etant donné que ces Conventions ont été dûment ratifiées par le Gabon, le PADIG veillera à ce que celles-ci soient appliquées lors de la mise en œuvre du projet.

Il s'agit de :

- La Convention n°13 de l'OIT sur la Céruse ;
- La Convention n°18 de l'OIT sur les maladies professionnelles ;
- La Convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- La Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
- La Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé ;
- La Convention n°105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé ;
- La Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum (d'admission à l'emploi) ;
- La Convention n°161 de l'OIT sur les services de santé au travail ;
- La Convention n°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants ;
- La Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération ;
- La Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) ;
- La Convention n°187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

La Banque mondiale, pour accompagner ses projets auprès des Emprunteurs, a mis en place des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (ESS 2). Ce sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un Etat membre participe à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les directives ESS 2 doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ce pays.

L'ensemble des questions soulevées supra, vont permettre aux différentes entités qui vont intervenir d'élaborer et mettre en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé incluant la qualité des machines, des équipements et des processus sous leur contrôle qui soient sans risque pour la santé. Des mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques, le cas échéant, seront appliquées conformément aux procédures initiales.

Une collaboration permanente sera instituée entre toutes les parties engagées pour permettre surtout aux travailleurs de comprendre les obligations inhérentes à la santé et sécurité au travail, dans la réalisation du projet. Cette collaboration et ces consultations auront pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la SST et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Sur le lieu du travail, pour permettre aux travailleurs du projet de signaler toutes les conditions de travail qu'ils estiment dangereuses pour leur vie ou intégrité, les employeurs vont établir des procédures devant leur permettre de constater les motifs valables et se retirer. Un système d'évaluation régulière des performances en matière de santé et sécurité 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.

8.3. Cadre environnemental et social de la banque mondiale : santé et sécurité au travail selon la NES 2

8.3.1 Dispositions générales

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

La NES2 a pour objectifs de :

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

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

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

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

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

Le Projet doit également dispenser des formations, portant sur les aspects SST associés aux types de travail exécuté dans le cadre du Projet, plus particulièrement lorsque les travailleurs du Projet exercent des activités et des opérations potentiellement dangereuses. Les inductions santé et sécurité au travail liées à la construction et à l'exploitation du projet devront être obligatoires, expliquant les risques et mesures de minimisation des risques SST.

Des formations spécifiques supplémentaires pourront également être nécessaires en fonction des tâches à mettre en œuvre (ex : travail en hauteur et maniement des harnais, travail en espace confiné, interaction avec la machinerie du chantier...)

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

8.4 Analyse comparative du cadre national et la NES2 de la Banque mondiale

8.4.1 Concordances

La législation nationale et la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale sont concordantes en matière de travail et d'emploi notamment sur les questions de rémunérations, de salaires, de maladies socioprofessionnelles, etc.

Les deux cadres normatifs évoquent également les procédures de protection des catégories de travailleurs vulnérables, le travail des enfants et l'âge minimum des travailleurs, le caractère du mécanisme de la gestion des plaintes et autres moyens de recours, la santé et sécurité du travail telle que sa mise en œuvre, les cantines et installations sanitaires, les zones de repos, les services d'hébergement, la collaboration des employeurs en matière de SST et le système d'examen de SST.

8.4.2 Divergences

La législation nationale et la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale sont divergentes à différents niveaux.

En ce qui concerne le travailleur, la loi nationale ne distingue pas le travailleur direct du travailleur indirect, ce qui n'est pas le cas pour la NES 2. Elle liste les catégories des travailleurs de la façon suivante :

- Travailleur direct ;
- Travailleur indirect (Travailleur communautaire, Travailleur de fournisseurs principaux, etc.)

La législation nationale ne présente pas un mécanisme formel de gestion de plainte au sein d'une entreprise à défaut de référer directement aux administrations compétentes. La NES 2 par compte, exige la mise en place d'un mécanisme de gestion de plainte transparent qui soit vulgarisé et accessible à l'ensemble des partenaires de l'entreprise.

Dans tous les cas, le régime le plus avantageux pour le travailleur et le plus contraignant pour l'employeur sera appliqué.

8.4.3 Complémentarités

La législation nationale et la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale se complètent sur la protection de toutes les catégories de travailleurs régis ou non par la loi, les conditions de travail et la gestion de la relation de travail surtout l'élaboration de procédure de gestion de ressources humaines, les informations et documents sur les conditions de l'emploi qui sont plus explicites et personnelles pour la NES2, l'application des principes de non-discrimination et d'égalité de chances dans les relations de travail et la lutte contre le harcèlement.

Ils se complètent également sur la conception du travail forcé où la NES2 touche le plus de type de travail que le cadre national, mais aussi sur le mécanisme de gestion de plaintes au profit des travailleurs qui sont : la mise à disposition et utilisation d'un mécanisme de gestion de plaintes au profit des travailleurs permettant le règlement de leurs problèmes au niveau même de leur lieu de travail, de l'entreprise, ou du projet, et la conception du mécanisme de gestion de plaintes plus adapté et accessible aux travailleurs. Les aspects de santé et sécurité au travail sont abordées aussi bien dans la législation nationale que dans la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale.

Il convient de retenir, la législation nationale en matière de travail et de santé sécurité au travail sera appliquée pour la mise en œuvre du PADIG. Toutefois elle sera complétée par les dispositions de la NES2 qui ne sont pas pourvues par la réglementation gabonaise y relative.

8.5. Synthèse

Pour certains aspects, la législation nationale est très développée. Pour d'autres, il y a une jurisprudence, d'une manière générale, il y a complémentarité entre les dispositions nationales et les exigences de la NES2

IX. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS

Le présent Mécanisme de Gestion des Plaintes/doléances des Travailleurs (MGPT) est une exigence de la NES n°2 Emploi et conditions de travail de la Banque mondiale. Il est destiné à la gestion des plaintes/doléances des travailleurs du programme et des travailleurs/travailleuses des partenaires/prestataires impliqués dans les activités du Programme.

9.1. Définitions

Plaignant : travailleur/travailleuse du projet ou des partenaires/prestataires (travailleurs/travailleuses directs, travailleurs/travailleuses sous contrat, travailleurs/travailleuses communautaires, de travailleurs/travailleuses migrant.e.s, etc.) qui exprime une préoccupation ou revendication en lien avec le projet, et qu'il veut voir résoudre par le projet.

Travailleur du projet : a) Toute personne employée directement par le projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (personnel de l'UGP, consultants) ; b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs/travailleuses contractuel.les) ; c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet (employés des fournisseurs principaux) ; et d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler dans le cadre des activités du projet.

Le MGP des travailleurs peut se définir de la manière suivante :

- un processus formel et non juridique pour régler les problèmes en milieu de travail ;
- un moyen pour les travailleurs/travailleuses d'exprimer leurs préoccupations et de protéger leurs droits ;
- un cadre à travers lequel les travailleurs/travailleuses peuvent avoir accès à des recours en cas d'impacts négatifs ;
- un moyen efficace de résoudre les préoccupations des travailleurs/travailleuses ;
- un outil permettant d'améliorer les relations au travail en favorisant la communication et construire de la confiance ;
- un outil permettant d'améliorer le respect de la législation nationale ;
- un instrument qui soutient l'amélioration des conditions de travail ;
- un outil qui fournit un « bilan de santé » sur la façon dont les projets gèrent la main-d'œuvre problèmes.

9.2. Objectif global et spécifiques

L'objectif global de ce MGPT est de favoriser le traitement de manière juste et digne des travailleurs du projet, et de créer un environnement de travail respectueux et propice.

De manière spécifique, ce mécanisme vise à :

- Informer le travailleur/travailleuse du projet de ses droits de communiquer ses préoccupations à l'équipe du projet ;
- Encourager la libre expression des griefs, des requêtes, des problèmes et des préoccupations se rapportant au projet par les travailleurs/travailleuses du projet ;

- Mettre à la disposition du personnel d'un dispositif accessible à tous pour permettre d'exprimer les préoccupations et réclamations de manière transparente ;
- Traiter de manière efficace, juste, impartiale et transparente les plaintes/doléances des travailleurs/travailleuses du projet ;
- Favoriser le recours aux procédés non judiciaires pour les préoccupations et réclamations des travailleurs/travailleuses du projet.

9.3. Importance du MGPT

Le MGPT est indispensable car il permet que :

- Les plaintes des travailleurs soient résolues en temps réel ;
- Les travailleurs dénoncent les risques d'accidents du travail ;
- Le MGP au niveau du projet soit facilement accessible pour les travailleurs/travailleuses ;
- Les travailleurs se plaignent des conditions de traitement salarial ;
- Les travailleurs et travailleuses dénoncent les cas de travail forcé et de travail des enfants ;
- Les travailleurs/travailleuses signalent les cas d'EAS/HS sur le lieu de travail ;
- Etc.

9.4. Les principes du traitement des plaintes liées aux travailleurs

Pour un traitement efficace des plaintes le MGPT s'appuie sur un ensemble de principes fondamentaux conçus pour assurer l'équité du processus et de ses résultats. Ces principes serviront également comme base conceptuelle pour la définition des indicateurs de performance du système de suivi-évaluation du mécanisme. Ces principes sont les suivants :

- **Légitimité** : le mécanisme de traitement des plaintes dans sa conception, suscite la confiance, l'acceptation, la reconnaissance et l'adhésion des groupes d'acteurs et d'actrices auxquelles il s'adresse.
- **Accessibilité** : il est communicable et communiqué à tous les groupes d'acteurs et d'actrices auxquels il est destiné, et fournit une assistance suffisante à ceux ou celles qui pourraient se voir opposer des obstacles particuliers pour y accéder. Il n'impose aucun coût et est sans risque de représailles pour le/la plaignant (e).
- **Prévisibilité** : le mécanisme prévoit des moyens de suivi de sa mise en œuvre.
- **Équité** : ce dispositif s'assure que les parties requérantes ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions impartiales, avisées et conformes.
- **Transparence** : le MGPT fournit aux personnels du projet des informations sur son fonctionnement, l'issue des plaintes traitées et des résultats réalisés.
- **Compatibilité avec les droits** : le mécanisme veille à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme.
- **Amélioration continue** : le projet s'appuie sur des mesures pertinentes pour tirer des leçons propres à améliorer le mécanisme.
- **Engagement et contribution des parties prenantes**. L'entrepreneur s'engage avec les travailleurs sur la conception et la performance d'un mécanisme de réclamations, pour confirmer qu'il répond à leurs besoins. Si les travailleurs sont membres de syndicats, ceux-ci sont consultés sur la conception et la performance du MGPT.

9.5. La typologie des plaintes en lien avec les travailleurs

Les types de plaintes et de requêtes éligibles à ce MGPT sont celles qui sont en lien avec le cadre professionnel du PADIG. Ainsi, les plaintes peuvent être liées aux conditions de travail et ou aux VBG/EAS/HS dans le cadre du travail. De manière spécifique les types de plaintes peuvent être réparties comme suit :

Plaintes/doléances liées aux conditions du travail et environnement du travail

- Différences dans les contenus des termes de référence et contrats pour un travail similaire ;
- Absence de transparence dans les procédures de recrutement du personnel du projet ;
- Soupçons de conflit d'intérêt ;
- Non-diffusion des informations ;
- Discrimination liée au genre etc.;
- Comportement culturellement inapproprié ;
- Différence de traitement dans les camps de travailleurs ;
- Niveau de sécurité insuffisant ;
- Absence de contrat écrit ;
- Non-respect des clauses de contrats ;
- Absence de cotisations sociales ;
- Absence d'assurance ;
- Manque d'EPI ou EPI non adapté à la tâche;
- Manque de formation ;
- Discrimination diverse ;
- Représailles ;
- Retenues sur le salaire ;
- Retard de paiement des salaires ;
- Non-respect des clauses contractuelles dans le paiement des salaires et indemnité des travailleurs directs, contractuels, des prestataires de l'UGP;
- Abus d'heures supplémentaires ;
- Qualité ou type de nourriture ;
- Logement des travailleurs de faible qualité ;
- Les conflits divers entre travailleurs ;
- Soupçons de corruption ;
- Abus d'autorité ;
- A l'absence d'application des procédures au sein de la structure concernée ;
- A l'environnement de travail malsain se manifestant par :
 - Le harcèlement moral ;
 - L'atteinte à la vie privée ;
 - Des propos injurieux ;
 - Des propos ou des images obscènes ;
 - Des invectives ;
 - Le refus de communiquer et de collaborer ;
 - Des malversations de toute nature ;
 - L'indisposition des collaborateurs par des actes qui sortent du cadre du travail (faire du bruit, générer de fortes odeurs, attitude condescendante, etc.),
 - etc.

Plaintes/doléances liées aux VBG/EAS/HS

Les Plaintes/doléances liées aux Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuels (EAS), Harcèlement Sexuel (HS) et Violences Contre les Enfants (VCE), concernent :

- les incidents de VBG/ (EAS), Harcèlement Sexuel (HS) posés par le personnel au sein de la structure ;
- les plaintes liées au développement de la prostitution ou au marchandage sexuel au sein de l'UGP et des autres structures des prestataires partenaires du projet ;

Les plaintes de viol ou d'agression sexuelle ; le harcèlement sexuel en milieu de travail (entre collègues de l'UGP ou le personnel des structures des prestataires partenaires du projet d'une part et entre les travailleurs et les communautés hôtes dans la zone d'intervention), etc.

En raison du tabou qu'elles représentent dans les communautés et des normes sociales qui pourraient inciter à blâmer les survivants (es), la procédure traditionnelle de gestion des plaintes n'est pas applicable aux plaintes VBG/EAS/HS. Des procédures spécifiques seront élaborées et le MGP des travailleurs sera ajusté pour traiter les plaintes liées aux EAS/HS. Les points focaux chargés de la tenue des registres seront formés de façon pointue sur les procédures de recueil, de confidentialité puis de référencement des survivants-es.

9.6. Critère d'éligibilité de la plainte/doléance

Sera considérée comme admissible dans ce MGP, toute plainte/doléance qui se rapporte directement aux travailleurs du projet ainsi qu'à la responsabilité et au mandat du projet. Les plaintes/doléances « non admissibles » sont celles dont l'objet n'a aucun lien avec les travailleurs du projet ou le projet. Un filtre rapide permettra de déterminer si celles-ci sont fondées ou non.

- Plainte/doléance de gravité majeur : Une plainte est de gravité majeure lorsqu'elle concerne spécifiquement des infractions au règlement intérieur et aux codes de conduite donnant lieu à des sanctions ultimes VBG/EAS/HS/, atteinte à l'intégrité physique et psychologique du personnel etc.).
- Plainte/doléance de gravité moyenne : Une plainte sera de gravité moyenne lorsqu'elle porte sur des infractions au règlement intérieur et aux codes de conduite.
- Plainte/doléance de gravité mineure : lorsqu'elle ne rentre pas dans une des catégories suscitées et que la gravité est considérée comme mineure.

9.7. Les différentes étapes de traitement des plaintes (montrées par la Figure ci-dessous) sont les suivantes :

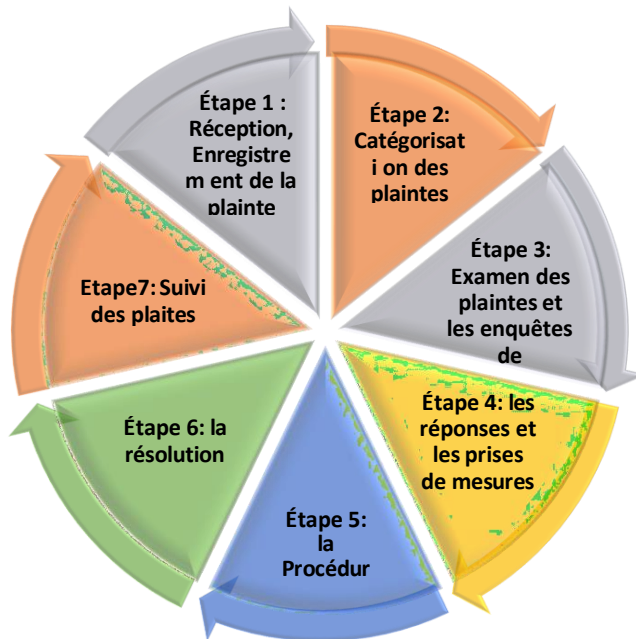
Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

L'Entrepreneur concerné par la plainte, sous la supervision du représentant de l'UGP (le MOS), aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux.

Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

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

Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants.



Étape 2 : Catégorisation des plaintes

Cette étape consiste à différencier les plaintes sensibles de celles qui sont qualifiées de non-sensibles. Les plaintes sensibles de type VBG seront orientées vers des organismes habilités en la matière, conformément aux orientations du mécanisme spécifique de gestion des plaintes sur les VBG.

Étape 3 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification

Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté; et décider des mesures à prendre pour y donner suite.

Étape 4 : Les réponses et les prises de mesures

Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une

réponse rapide. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

Étape 5 : la Procédure d'appel

Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

Étape 6 : la résolution

Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

Étape 7 : le suivi

Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes.

Tableau 3 : Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes

ÉTAPE	ACTION	RESPONSABLE	DÉLAI DE TRAITEMENT (EN JOURS)
Enregistrement et Examen Préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	UGP	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	UGP	2
Accuse de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	UGP	2
Traitement	Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes	UGP	1
	Investigation	UGP	7 à 15 jrs
	Préparation et rédaction de la décision	UGP	1
	Transmission des réponses	UGP	1
Suivi & Clôture	Clôturer le cas	UGP	1
	Archivage	UGP	1

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

Etape 8 : La clôture d'une plainte

Une plainte est classée comme close, selon les cas suivants :

- i. Une décision "finale" a été prise par l'UGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (PV de clôture) est transmise au plaignant ;
- ii. Une décision "finale" a été prise par l'UGP et les "mesures décrites" dans le PV ont été respectées par "le responsable dédié ;
- iii. Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle

Etape 9 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'Entrepreneur et à l'UGP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du projet.

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

Mode de traitement des cas spécifiques

➤ Cas de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel

Le projet doit travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de EAS/HS enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. ministères en charges des affaires sociales, de la famille, des droits de l'homme, du travail, de la justice, etc. et les associations ou ONG, plateforme de lutte pour la protection des droits des femmes, des enfants, des personnes vulnérables, etc.).

NB : Le présent MGP des travailleurs traite des plaintes ordinaires suscitées par les activités et interventions du PADIG. Il est proportionné aux risques et aux effets néfastes potentiels du projet, et sera accessible et ouvert à tous travailleurs directs et indirects. Il fait recours aux systèmes formels ou informels de gestion des plaintes existants, complétés au besoin par des dispositions spécifiques au PADIG.

9.8. Indicateurs de suivi-évaluation des plaintes non-liées aux VBG

Sans être exhaustif, les indicateurs de suivi-évaluation des plaintes non-liées aux VBG comprendront entre autres :

(i) le nombre de plaintes/doléances enregistrées en rapport aux travailleurs de l’UGP et ceux des prestataires (contractuels et communautaires), (ii) le niveau de respect des délais pour accusé de réception, (iii) le niveau de respect du délai de traitement, (iv) la proportion de plaintes/doléances traitées, le nombre et le pourcentage de plaintes qui ont abouti à un accord ; le nombre et le pourcentage de plaintes qui ont été résolues ; le nombre et le pourcentage de plaintes qui ont été soumises à médiation ; le nombre et le pourcentage de plaintes qui n’ont pas abouti à un accord ; etc.

9.9. Le MGP pour la VBG : EAS/HS

Quelques mesures d’accompagnement

Il est essentiel, pour le bon fonctionnement du MGPT, que le personnel du projet bénéficie des formations appropriées, sur leur rôle et sur les outils, y compris le rapportage. Dans ce cadre, des thèmes spécifiques liés aux VBG/EAS/HS seront développées en vue d’une appropriation à tous les niveaux.

Pour garantir et améliorer la fonctionnalité du MGPT, le PADIG dans sa phase de préparation pourra faire appel en cas de besoin à toute expertise nécessaire pour appui à la formation du personnel de l’UGP sur le processus, ainsi qu’au développement de tout outil devant faciliter la gestion des plaintes/doléances.

Tout le personnel de l’UGP devra être informé de la fonctionnalité et de l’utilité du MGPT et des mécanismes de collecte, de transmission et de gestion des plaintes/doléances. Le plan de communication devra prévoir les rappels réguliers sur le MGPT dans les réunions de coordination et tout espace de rencontre du personnel de l’UGP. Le MGPT pourra connaître des ajustements en fonction des contingences

Tableau 4: Rôles et responsabilités des acteurs du MGPT

Titre	Rôles/ responsabilités	
	Plaintes/Doléances	VBG/EAS/HS
(les travailleurs/travailleuses du projet, contractuelles/, travailleurs/travailleuses des structures partenaires	- o Connaître le MGPT ; - o Saisir le MGPT pour signaler les doléances plaintes les griefs en lien avec les activités du PADIG	- o Connaître les VBG/EAS/HS en lien avec la mise en œuvre ; - o Connaître et utiliser les structures d’aide ; - o Saisir le MGPT

Titre	Rôles/ responsabilités	
	Plaintes/Doléances	VBG/EAS/HS
Equipe de Conformité (panel de gestion des incidents de VBG)		- o Enquêter sur les plaintes VBG/EAS/HS ; - o Proposer les solutions aux situations de VBG
MOS et Expert en développement social, Expert Suivi évaluation	- o Collecter les plaintes au niveau de l'UGP. - o Veiller au bon renseignement des indicateurs ; - o Veiller à la sensibilisation sur le MGPT ; - o Participer à l'évaluation du MGPT ; - o Produire un rapport trimestriel des cas reçus ; - o Organiser les réponses aux plaintes et doléances ; - o Faire le suivi du fonctionnement du MGPT et évaluer le fonctionnement du MGPT ; - o Assurer le renforcement des capacités des intervenant.e.s du MGPT.	o Informer la Responsable en charge de VBG sur les cas VBG/EAS/HS enregistrés à son niveau.
Responsable en charge de VBG		- o Veiller au bon fonctionnement du MGPT sur les aspects VBG/EAS/HS ; - o Assurer le renforcement des capacités des intervenant.e.s du MGPT sur les VBG/EAS/HS ; - o Faire le suivi du fonctionnement du MGPT et évaluer le fonctionnement du MGPT en lien avec les VBG/EAS/HS - o Suivre la gestion des plaintes/doléances relatives aux VBG ; - o Faire le suivi de la collecte des données VBG/EAS/HS et le bon renseignement des indicateurs ; - o Produire des rapports semestriels sur les VBG ; - o Assurer la disponibilité d'un espace confidentiel pour la collecte des plaintes/doléances de VBG/EAS/HS ;

Titre	Rôles/ responsabilités	
	Plaintes/Doléances	VBG/EAS/HS
		o Signaler les cas urgents à la Banque mondiale
Coordonnateur	Superviser le bon fonctionnement du MGPT y compris les aspects VBG/EAS/HS	

9.10. Plan de communication et budget de la mise en œuvre du Mécanisme de Gestion des Plaintes

9.10.1. Plan de Communication du MPGT

Les procédures prévues par le Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs (MGPT) feront l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes interpellées par le PADIG. L'information portera notamment sur les points suivants : (i) pourquoi le MGP ; (ii) l'importance et les avantages du MGP ;

(iii) les objectifs visés par le MGP ; (iv) les structures en charge du MGP ; (v) les canaux et outils de saisine prévus par le MGP ; (vi) les délais de traitement des réclamations ; (vii) les recours et voies d'appel prévus. Le président du comité ou son représentant à chaque niveau doit communiquer à chaque occasion opportune de l'existence d'un mécanisme de gestion de plaintes et encourager le personnel des entreprises à y recourir.

Les informations seront diffusées à tous les niveaux aux fins de permettre aux éventuels plaignants de bien connaître les procédures du MGP pour les utiliser en cas de besoin. Le numéro de téléphone, les adresses postales et courriel du Projet seront rendus publics.

Concernant spécifiquement les plaintes relatives à l'EAS / HS et qui portent notamment sur le harcèlement sexuel, le travail sexuel, les pratiques religieuses et les traditions néfastes, la spécialiste en Développement Social du Programme se chargera de diffuser les informations nécessaires.

La diffusion de l'information s'étendra aux zones d'intervention du programme et aux travailleurs de l'entreprise.

Le Projet expliquera clairement la procédure de mise en œuvre du MGPT. Les canaux de communication (quart d'heure de sécurité, cadres locaux de gestion des conflits, etc.) disponibles seront utilisés pour passer le message. Des supports de communications seront produits pour diffuser l'information en tenant compte des niveaux de formation et d'éducation des parties prenantes ciblées pour faciliter la perception de l'information quel que soit le niveau de la cible.

Les supports seront dans un lieu accessible sous une forme et dans une langue qui soit accessibles au public. La mise à disposition des informations aux employés utilisera notamment les affichages, les quarts d'heure de sécurité, les réunions de direction, etc. Par ailleurs, l'information sera affichée dans les différentes base des entreprises de sorte que toute personne puisse la consulter.

Par ailleurs, les entreprises communiqueront sur les mesures de prévention à respecter au niveau des différentes instances (enregistrement des plaintes, traitement à l'amiable, etc.)

Une campagne de communication pour informer le personnel sera organisée et financée par chacune des entreprises.

Des supports d'informations, d'éducation et de communication pour le changement de comportement seront élaborés en français et en langues locales si possible tout en tenant compte de l'âge, du sexe et du niveau de scolarité des bénéficiaires si nécessaire.

En outre, l'UGP a l'obligation dans les 24 heures suivant la connaissance d'un cas de EAS / HS d'informer la Banque mondiale en spécifiant les informations suivantes par tous moyens (mails, rapport sommaire, etc.) :

- Type d'EAS / HS ;
- Lieu de l'incident ;
- Service de prise en charge dont a bénéficié le/la survivante ;
- Actions futures.

Exemple formulaire d'enregistrement des plaintes du MGPT

FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES DU MGPT	
1. Date de réception de la plainte :	
2. Nom :	
3. Numéro de téléphone:	
4. Autres moyens de contact :	
5. Communauté:	
6. Quartier:	
7. Age:	
8. Sexe: M F	
9. Anonyme	
10. Type de plaignant.e :	
a) Travailleur/travailleuse Direct.e	
b) Travailleur/travailleuse Contractuel.l.e	
c) Autres (précisez)	
11. Moyens de réception de la plainte :	
a) Lettre	
b) Appel téléphonique	
c) E-mail	
d) Plainte verbale	
e) Boîte à suggestion	
f) Autres (précisez)	
12. Plainte liée aux travailleurs/ travailleuses du projet ? Oui Non	
13. Brève description du problème :	
.....	
.....	
.....	

14. Actions antérieures prises par le plaignant/plaignante (le cas échéant) :
15. Ce que le/la plaignante aimerait qu'il arrive pour résoudre cette plainte :
16. Autres informations et/ou documents pertinents pour le traitement de la plainte :

❖ **Plaintes/doléances concernant les VBG/EAS/HS**

9.10.2. Formulaire d'enregistrement des plaintes relatives aux EAS/AS

Les informations contenues dans ce formulaire sont CONFIDENTIELLES. Tous les formulaires doivent être PROTÉGÉS PAR MOT DE PASSE.

Ce formulaire doit être rempli par un prestataire de services VBG dès réception d'un incident EAS/AS lié au projet pour enregistrer le nom, le code et le consentement de la survivante, y compris si le plaignant n'a pas consenti à être référé. Si la survivante n'a pas consenti à être référée, veuillez ajouter la plainte à la base de données, mais ne collectez pas d'informations détaillées sur le formulaire de plainte. Ce formulaire doit être classé séparément des autres documents de documentation et ne doit pas être partagé.

FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES RELATIVES AUX EAS/HS	
1. Le/la survivant.e a-t-il/elle donné son consentement pour remplir ce formulaire et orienter le patient ?	Code de réclamation :
	Code d'attention du service EAS/AS :
2. Nom du/de la plaignant.e :(facultatif)	
3. Nationalité/Origine ethnique	
4. Sexe:	
5. Âge:	
6. Comment le/la plaignant.e préfère être contacté.e (fournir des détails) :	

FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES RELATIVES AUX EAS/HS	
7. Nom du/de la survivant.e (s'il ne s'agit pas du demandeur) :	
8. Adresse / coordonnées:	
9. Nom(s) et adresse du parent/tuteur, si moins de 18 ans :	
10. Comment le/la survivant.e préfère être contacté.e (fournir des détails) :	
11. Date de(s) incident(s) :	
12. Moment des incidents:	
13. Lieu du ou des incidents :	
14. Brève description du ou des incident(s) dans les mots du/de la survivant.e/plaignant.e :	
15. Nom de ou des accusés :	
16. Personne/équipe qui reçoit les plaintes	
17. Personne remplissant le formulaire :	
Nom	
Titre / Titre :	
Agence:	
Date - Signature:	
18. Transférer du point focal au fournisseur de services ou au centre de santé responsable de la réponse aux problèmes EAS/AS	
Agence/ personne (point focal EAS) transmis à :	
Nom et titre de la personne à qui le rapport a été transmis :	
Date - Signature:	

X. POLITIQUE Santé Sécurité au Travail (SST) DU PADIG

L'UGP PADIG devra placer la Santé et la Sécurité au Travail (SST) au cœur de ses priorités et s'engager à répercuter les exigences environnementales et sociales pour les travaux d'infrastructures financés par le Projet à tous les prestataires impliqués. Les risques seront atténués en exigeant que les entreprises respectent un jeu de prescriptions environnementales, sociales, sanitaires et sécuritaires fournies en (Annexe 1 à 9). Les prescriptions E3S incorporent les points soulevés dans les Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires générales (ESS) du Groupe de la Banque mondiale. Les objectifs principaux incluent la garantie d'un environnement de travail sain et sécurisé, la prévention des accidents et incidents de travail, ainsi que l'assurance de la protection et du bien-être des travailleurs.

Pour y parvenir efficacement, le PADIG appliquera les politiques et procédures suivantes pour éviter ou atténuer les principaux risques liés au travail.

10.0. Mobilisation d'au moins Un Responsable Hygiène, Sécurité et Environnement au sein de chaque Entreprise des travaux

Chaque Entreprise devra désigner un responsable Hygiène/Sécurité/Environnement, dont le CV devra être validé par le Projet. Ce responsable veillera à ce que les règles d'hygiène, de sécurité, de protection de l'environnement soient rigoureusement suivies par tous et à tous les niveaux d'exécution, tant pour les travailleurs que pour la population et autres personnes en contact avec le chantier. Le personnel devra être autonome en termes de moyens (véhicule, équipement informatique, bureau, appareil photo numérique, petit équipement de terrain...) et de responsabilité (rattachement hiérarchique direct à la direction de travaux, aptitude à stopper l'exécution de travaux non-conformes, etc.).

Il mettra en place un service médical courant et d'urgence à la base-chantier et/ou à la base-vie le cas échéant, adapté à l'effectif de son personnel. Il sera responsable de l'adaptation du règlement intérieur, ainsi que de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des prescriptions et des dispositions environnementales et sociales. Il devra élaborer des rapports mensuels et circonstanciés de suivi environnemental et social des chantiers, et établir la conformité environnementale et sociale de l'Entreprise quant à l'exécution des travaux.

L'Entreprise interdira l'accès du chantier au public, le protégera par des balises et des panneaux de signalisation, indiquera les différents accès et prendre toutes les mesures d'ordre et de sécurité propres à éviter les accidents. À la fin des travaux, l'Expert en Environnement sera tenu de produire dans un délai d'un mois un rapport environnemental de fin de chantier.

10.1. Travail des mineurs

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du programme, pour tout type de travail est fixé à 18 ans. Afin d'empêcher la main d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge.

10.2. Fatalité et incidents graves

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

10.3. Afflux de main d'œuvre

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

10.4. Conflits de travail sur les conditions d'emploi

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du PADIG. Le projet vulgarisera également de mécanismes de Gestion des plaintes des travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le programme respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

10.5. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés

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

10.6. Formes de violence basées sur le genre et en particulier les exploitations, abus et harcèlement sexuels

Afin d'atténuer les risques d'EAS/HS, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées : (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de EAS/HS aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le programme ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées aux VBG et plus particulièrement des plaintes liées aux EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet, (v) autres dispositions pertinentes comme la construction de sanitaires séparées pour les femmes qui se verrouillent de l'intérieur, etc.

10.7. Travail forcé

Le PADIG n'aura pas de recours au travail forcé (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. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

10.8. Surveillance et rapport

Le contracteur soumettra mensuellement un rapport à l'UGP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UGP suivra de près le contracteur sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera un rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

Un mécanisme de suivi régulier des rapports sera mis en place afin et inclura des indicateurs clairs de suivi.

ANNEXES

Tableau 5: Comparaison de la NES 2 à la législation nationale

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur		
Conditions de travail et d'emploi		
Identifier les travailleurs du projet à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants (directs, contractuels, employés des principaux fournisseurs, travailleurs communautaires) <i>Paragraphes 3 à 8</i>	La législation nationale n'a pas d'exigence équivalente	L'UGP appliquera les exigences de la NES 2
Établir des procédures écrites de gestion de la main d'œuvre qui s'appliquent au projet, y compris les conditions de travail et d'emploi <i>Paragraphes 9 à 12</i>	Le Titre I du Code du Travail porte sur le contrat de travail et le Titre 2 sur les conditions générales de travail	Les exigences du Code de Travail satisfont la majorité des exigences de la NES 2 L'UGP appliquera les exigences nationales, mais les complètera par celles de la NES 2 tels que présentées dans le PGMO du Projet
Assurer la non-discrimination et l'égalité des chances, prévenir la discrimination, et prendre des mesures pour protéger les personnes vulnérables <i>Paragraphes 13-15</i>	Loi n°006_2021 portant sur l'élimination des violences faites aux femmes Loi n°10/2016 portant lutte contre le harcèlement en milieu professionnel.	Les exigences de la législation nationale satisfont la majorité des exigences de la NES 2 L'UGP appliquera les exigences nationales, mais les complètera par celles de la NES 2 tels que présentées dans le PGMO du Projet
Gérer les travailleurs contractuels des tiers et vérifier la fiabilité des entités contractantes <i>Paragraphes 31 et 32</i>	La législation nationale n'a pas d'exigence équivalente	L'UGP appliquera les exigences de la NES 2
Gérer les risques associés aux fournisseurs principaux <i>Paragraphe 39</i>	La législation nationale n'a pas d'exigence équivalente	L'UGP appliquera les exigences de la NES 2
Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les		Cette exigence n'a pas d'équivalent dans le Code du Travail. Le Projet appliquera la NES 2 sur ce point.

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.		
B. Protection de la main-d'œuvre		
<i>Travail des enfants et âge minimum</i>		
<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 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	L'UGP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
	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. <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	

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
	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.		L'UCP 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,		L'UGP appliquera le Code du Travail.

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.		
Travail Forcé		
<i>Paragraphe 20</i> 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.		Le code du travail satisfait les exigences de la NES 2.
C. Mécanisme de gestion des plaintes		
<i>Paragraphe 21</i>	Loi n°0022/2021 du 19 novembre 2021 portant code du travail en République gabonaise	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.
	Aucune disposition réglementaire équivalente en place	Cette exigence n'a pas d'équivalent spécifique dans le Code du Travail, somme toute quelques dispositions

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
		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	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	Législation nationale	Observation
	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 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	<i>Article 249</i>	

Exigence NES 2	Législation nationale	Observation
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.		

Annexe 1 : Programmes détaillé de formation et de sensibilisation pour les travailleurs

La mise en œuvre du PADIG sera d'une grande envergure et à haute intensité d'utilisation de main d'œuvre qualifié et non qualifiée. Les éventuels risques de santé et sécurité au travail que relève le présent PGMO devront être atténués aux mieux endigués par des mesures réalisâtes et engagées. Pour leur opérationnalité, des activités de formation et de sensibilisation sont d'une nécessité fondamentale. Les programmes de formations suivront la logique présentée ci-dessous. A cet effet, les PGES Chantier de chacune des entreprises devront identifier les aspects nécessitant une formation adéquate. L'identification devras être confirmée par un diagnostic des connaissances aux risques présents dans leur environnement de travail.

L'UCP devra toujours être informé de tout programme spécifique de formation

1. Généralités

- Sensibiliser les travailleurs aux risques présents dans leur environnement de travail ;
- Former le personnel aux bonnes pratiques de sécurité et à l'utilisation des équipements de protection ;
- Développer les compétences nécessaires pour réagir efficacement en cas de situations d'urgence ;
- Promouvoir un engagement actif du comportement sécuritaire ;
- Bien définir les compétences des différents formateurs ;
- Identifier et mobiliser les outils adéquats pour la mise en œuvre des actions de la formation ;

2. Public Cible

- Travailleurs sur site (opérateurs de machines, manutentionnaires, techniciens) ;
- Superviseurs et responsables d'équipes ;
- Travailleurs de bureau (pour les risques ergonomiques, par exemple) ;
- Sous-traitants et visiteurs (formations spécifiques selon les tâches et les zones d'accès).

3. Modules de Formations

3.1. Module de Formation Générale et de Sensibilisation à la Sécurité

- Public concerné : Tous les travailleurs.
- Objectifs :
 - Connaître les principaux risques liés à l'environnement du chantier ;
 - Comprendre les responsabilités de chacun en matière de sécurité.
- Contenu :
 - Introduction à la sécurité et à la prévention des risques ;
 - Principales causes d'accidents de travail ;
 - Présentation des consignes générales de sécurité ;
 - Présentation des équipements de protection individuelle (EPI) spécifiques au chantier et à la tâche ;
 - Explication des pictogrammes et des signalisations de sécurité ;
 - Bonnes pratiques pour éviter les risques courants (chutes, coupures, exposition à des substances dangereuses).

3.2. Module de formation Spécifique selon les Risques de Poste

- Public concerné : Travailleurs exposés à des risques spécifiques (ex : opérateurs de machines, travailleurs en hauteur) ;
- Durée : Variable selon le poste (de 2 à 6 heures).
- Objectifs :
 - Connaître les risques spécifiques associés à son poste de travail ;
 - Savoir manipuler les équipements de manière sécurisée.
- Contenu :
 - Risques mécaniques : Utilisation sécurisée des machines, prévention des accidents liés aux outils ;
 - Risques de conduite automobile : respect du code de la route (sécurité routière), les réflexes de vérifications quotidiennes ;
 - Risques chimiques : Compréhension des fiches de données de sécurité (FDS), manipulation des produits chimiques, port des EPI adaptés ;
 - Travail en hauteur : Utilisation de harnais, sécurisation des échelles et plateformes, prévention des chutes ;
 - Manutention manuelle : Techniques de levage sécurisées, prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

3.3. Module de Formation sur les Gestes de Secours et les Premiers Secours

- Public concerné : Tous les employés, avec un accent sur les équipes de premiers secours.
- Durée : 6 heures (1 journée).
- Objectifs :
 - Être capable de donner les premiers secours en cas de blessure ou d'accident.
- Contenu :
 - Bases des gestes de premiers secours (réanimation cardio-pulmonaire, position latérale de sécurité, soins aux blessés).
 - Utilisation des défibrillateurs automatiques.
 - Intervention en cas de brûlure, saignement, étouffement.
 - Rôles et responsabilités en cas d'urgence.

3.4. Module de Formation sur la Prévention Incendie

- Public concerné : Tous les employés, avec un focus sur les équipes d'évacuation.
- Durée : 4 heures.
- Objectifs :
 - Savoir comment réagir rapidement en cas de départ de feu.
- Contenu :
 - Nature et causes des incendies ;
 - Types d'extincteurs et leur utilisation ;
 - Plan d'évacuation et points de rassemblement ;
 - Exercices pratiques d'évacuation.

3.5. Module de Formation sur les Procédures d'Urgence

- Public concerné : Tous les travailleurs.
- Durée : 2 heures.
- Objectifs :
 - Savoir comment réagir face à diverses situations d'urgence.
- Contenu :
 - Procédures en cas de fuite de produit chimique ;
 - Procédures en cas de risque électrique ;
 - Conduite à tenir lors d'un accident de travail grave ;
 - Communication avec les services de secours.

3.6. Module de Formation à l'Ergonomie et à la Prévention des Troubles Musculosquelettiques (TMS)

- Public concerné : Employés de bureau, opérateurs, travailleurs effectuant des tâches répétitives.
- Durée : 3 heures.
- Objectifs :
 - Prévenir les risques ergonomiques et les TMS.
- Contenu :
 - Posture correcte au poste de travail.
 - Ajustement des équipements (chaise, poste informatique).
 - Exercices de prévention (étirements, pause active).

3.7. Module de Formation sur les risques liés aux VBG EHS

- Public concerné : Tous les travailleurs (directs, indirects et communautaires).
- Durée : une journée.
- Objectifs :
 - Prévenir les risques de VBG EAS HS ;
- Contenu :
 - Définir et expliquer à quoi renvoient les notions de VBG EAS HS ;
 - Présenter et expliquer les conséquences psychologiques, sociales et économiques sur la personne survivante ;
 - Présenter et expliquer les conséquences juridiques, sociales et économiques sur la personne soupçonnée coupable et la personne déclarée coupable ;
 - Présenter et expliquer le mécanisme de gestion de plaintes spécifique aux VBG EAS HS ;
 - Présenter et expliquer les conséquences de cas VBG EAS HS sur la continuité du projet PADIG.

3.8. Module de Formation sur les MST et VIH Sida

- Public concerné : Tous les travailleurs (directs, indirects et communautaires).
- Durée : 8 heures.
- Objectifs :
 - Prévenir les risques d'infection ou de propagation des MST et VIH Sida ;
 - Protéger les populations locales d'une éventuelle propagation des MST et VIH Sida.
- Contenu :
 - Définir et expliquer à quoi renvoient les notions de MST et VIH Sida ;

- Présenter et expliquer les modes de contamination ;
- Présenter et expliquer les modes de préventions ;
- Présenter et expliquer les conséquences psychologiques, sociales et économiques.

4. Moyens Pédagogiques et Méthodes Utilisées

- Présentations visuelles : Utilisation de diapositives, vidéos et infographies pour faciliter la compréhension ;
- Démonstrations pratiques : Sessions de manipulation d'outils, équipements de protection, et simulateurs d'incidents ;
- Ateliers participatifs : Études de cas, jeux de rôle, discussions sur des scénarios réels ;
- Quiz et évaluations : Évaluation des connaissances acquises à la fin de chaque module ;
- Simulations d'urgence : Exercices d'évacuation, de confinement, et d'intervention.

5. Suivi et Évaluation du Programme

- Suivi des présences : Feuilles de présence pour chaque session de formation ;
- Évaluation des compétences : Tests de connaissances et observations pratiques ;
- Rapport de formation : Dossier individuel retraçant les formations suivies par chaque employé ;
- Retours des participants : Enquête de satisfaction pour améliorer le programme ;
- Indicateurs de performance : Taux d'accidents, participation, conformité aux procédures ;

6. Communication et Sensibilisation Continue

- Affichage de rappel : Panneaux de sécurité dans les zones de travail ;
- Bulletins d'information : Envoi régulier de newsletters sur les thématiques de sécurité ;
- Ateliers de sensibilisation : Organisation d'ateliers interactifs pour approfondir certains sujets.

Annexe 2 : Structuration du rapport circonstancier d'incident ou d'accident de travail

1. Résumé de l'incident / accident

- Fournir un bref aperçu de l'événement, incluant :
 - Date et lieu précis (atelier, bureau, chantier, etc.) Nature de l'événement (incident mineur, accident avec blessure, dommage matériel, etc.) ;
 - Personnes impliquées
 - .

2. Identités et informations diverses des Personnes accidentées ou protagonistes de l'incident

- Identités :
 - Identités des Personnes accidentées ou protagonistes de l'incident (Noms et prénoms, âge, genre etc.) ;
 - Identités des témoins de l'accident ou l'incident (Noms et prénoms, âge, genre etc.).
- Statut administratif :
 - Statut du travailleur (nature du contrat, etc.) ;
 - Statut des témoins (travailleurs, riverains, autre, etc.) .

3. Déroulement de l'incident / accident

- Décrire en détail le scénario de l'incident :
 - Activité en cours : Quelle tâche ou opération le salarié effectuait-il au moment de l'accident ?
 - Contexte de l'événement : Conditions environnementales (espace de travail encombré, bruit, éclairage, etc.), état des équipements, etc ;
 - Chronologie : Décrire les étapes ou événements qui ont conduit à l'incident ;
 - Mécanisme de l'accident : Comment cela s'est-il produit ? Expliquer les interactions qui ont mené à l'accident (glissade, chute, contact avec une machine, etc.).

4. Causes de l'incident / accident

- Identifier et analyser les causes potentielles :
 - Causes directes : Ce qui a déclenché l'incident (ex : défaillance d'un équipement, erreur humaine, distraction);
 - Causes indirectes : Facteurs organisationnels, formation insuffisante, défaut de surveillance, etc ;
 - Facteurs environnementaux : Température, présence d'obstacles, qualité de l'éclairage, etc ;
 - Erreurs de procédure : Non-respect des consignes de sécurité, manque de procédures ou procédures inadéquates.

5. Conséquences de l'incident / accident

- Détailler les conséquences immédiates et potentielles :

- Conséquences humaines : Blessures, état psychologique du salarié, nombre de jours d'arrêt, etc ;
- Conséquences matérielles : Dégâts sur l'équipement, interruption de l'activité ;
- Conséquences financières : Coûts estimés des réparations, impact sur la production ;
- Conséquences organisationnelles : Perturbation des opérations, réorganisation du travail.

6. Mesures d'urgence prises

- Décrire les mesures immédiates prises pour sécuriser le lieu et la personne :
 - Soins médicaux (premiers secours, appel des secours) ;
 - Mise à l'arrêt des équipements concernés ;
 - Évacuation, isolement de la zone, sécurisation ;
 - Actions pour limiter les risques de récurrence immédiate.

7. Propositions de mesures préventives et correctives

- Formuler des recommandations pour éviter que l'incident/accident ne se reproduise :
 - Améliorations techniques (maintenance préventive, modification des équipements) ;
 - Formation et sensibilisation (mieux former le personnel, mise à jour des consignes de sécurité) ;
 - Organisation du travail (révision des procédures, répartition des tâches) ;
 - Moyens de protection (renforcement des EPI, sécurisation des zones de travail).

8. Annexes

- Mettre l'accent sur la gravité de l'incident, la nécessité d'agir et les prochaines étapes à mettre en place.
- Inclure tout document pertinent pour compléter le rapport :
 - Photos de la scène de l'accident ;
 - Schémas ou croquis pour visualiser le lieu ;
 - Témoignages de collègues ou témoins ;
 - Fiches techniques des équipements concernés.

Annexe 3 : Structuration du rapport de prise en charge des travailleurs victimes d'un incident ou d'un accident

1. Contexte et historique médical

- Résumé de l'accident / incident :
 - Date, lieu et circonstances de l'accident ;
 - Nature des blessures ou des lésions (ex : fracture, contusion, entorse, etc.).
- Historique médical antérieur (s'il est pertinent) :
 - Conditions de santé préexistantes ;
 - Problèmes de santé connus.

2. Bilan médical initial

- Diagnostic médical au moment de l'accident :
 - Examen clinique réalisé lors de la première prise en charge ;
 - Description des blessures et des parties du corps affecté ;
 - Résultats d'examens médicaux (radiographie, IRM, scanner, etc.).
- Traitement d'urgence :
 - Premiers soins administrés ;
 - Interventions médicales (chirurgie, immobilisation, etc.).

3. Suivi médical à court et moyen terme

- Consultations médicales post-accident :
 - Fréquence et type de consultations (généraliste, spécialiste, kinésithérapeute) ;
 - Traitements médicaux prescrits (anti-inflammatoires, antidouleurs, physiothérapie, etc.).
- Bilan d'évolution :
 - Évolution de l'état de santé (amélioration, stagnation, complications) ;
 - Apparition de nouveaux symptômes ou de complications éventuelles ;
 - Capacité fonctionnelle (mobilité, douleur résiduelle, autonomie).

4. Rééducation et réadaptation

- Type de rééducation :
 - Kinésithérapie, ergothérapie, orthophonie, etc.
- Objectifs de la rééducation :
 - Récupération de la mobilité, gestion de la douleur, reprise de la force musculaire.
- État de progression :
 - Niveau atteint par rapport aux objectifs fixés ;
 - Points de blocage ou difficultés rencontrées.

5. Capacité de travail et restrictions

- Évaluation de la capacité de travail :
 - Aptitude totale, partielle, ou inaptitude au poste actuel.

- Capacité à reprendre l'activité professionnelle habituelle.
- Restrictions temporaires ou permanentes :
 - Levée de charges, positions prolongées, travail en hauteur, etc.
 - Recommandations pour un poste aménagé (mi-temps thérapeutique, poste adapté).
- Recommandations pour le maintien dans l'emploi :
 - Propositions de réaffectation, reconversion, ou adaptation des conditions de travail.

6. Recommandations pour la suite

- Prochaines étapes du suivi médical :
 - Date prévue de la prochaine évaluation médicale ;
 - Consultations à planifier (spécialistes, rééducateurs, etc.).
- Orientation vers d'autres services (si besoin) :
 - Psychologue du travail, assistance sociale, services d'ergonomie, etc.
- Éventuels aménagements à mettre en place :
 - Reprise progressive, soutien psychologique, formation complémentaire.

7. Conclusion

- Synthèse de l'état de santé actuel ;
- Pronostic de récupération ;
- Recommandations générales pour la gestion du dossier médical.

8. Annexes

- Certificats médicaux ;
- Comptes rendus de spécialistes ;
- Résultats d'examens ;
- Documentations complémentaires (protocoles de rééducation, tableaux de suivi, etc.).

Annexe 4 : Structuration du rapport de suivi de prise en charge médicale des travailleurs victimes d'incident ou d'accident

La rédaction d'un rapport de suivi médical en cas d'accident ou d'incident de travail est essentielle pour documenter l'évolution de l'état de santé du travailleur, les traitements prodigués, et les démarches médicales effectuées pour faciliter son retour au travail ou son maintien dans l'emploi.

1. Informations générales

- Nom du patient (travailleur accidenté)
- Poste occupé dans l'entreprise
- Date et lieu de l'accident / incident
- Nom du médecin traitant
- Date de rédaction du rapport

2. Résumé du contexte de l'accident ou de l'incident

- Description succincte de l'accident : Explication de l'événement à l'origine de l'accident (ex : chute, coupure, intoxication) ;
- Nature des blessures ou pathologies : Décrire les lésions initiales (fractures, entorses, contusions, blessures ouvertes, etc.) ou les symptômes développés après l'accident (troubles musculo-squelettiques, troubles psychologiques) ;
- Soins initiaux : Préciser les premiers soins reçus après l'accident, le lieu de prise en charge (infirmier d'entreprise, hôpital, clinique), et les premières interventions médicales effectuées (radiographie, points de suture, etc.).

3. Évaluation médicale initiale

- Examen clinique : Résumer l'évaluation médicale initiale réalisée par le médecin, les observations cliniques, ainsi que les résultats des examens réalisés (radiographies, IRM, analyses, etc.) ;
- Diagnostic : Indiquer le diagnostic médical précis, les blessures identifiées ou les pathologies dues à l'accident ;
- Pronostic médical : Évaluation initiale de la gravité de l'état du patient et des éventuelles complications.

4. Plan de traitement et suivi

- Traitements prescrits : Liste des traitements médicaux administrés (médicaments, interventions chirurgicales, rééducation, etc.) ;
- Suivi médical régulier : Fréquence des consultations de suivi, évaluation de l'évolution des blessures ou de l'état de santé général (par ex : progrès de la guérison, complications éventuelles) ;
- Rééducation / physiothérapie : Décrire si des séances de rééducation ou de physiothérapie ont été prescrites, et les résultats observés jusqu'à présent ;
- Incapacité temporaire ou permanente : Évaluation de la capacité à reprendre le travail ou à exercer certaines tâches. Indiquer si une incapacité temporaire ou permanente a été déclarée ;

- Ajustement du poste de travail : Recommandations médicales concernant l'adaptation du poste de travail, la nécessité de limiter certaines activités ou le besoin d'équipements spécifiques (ex : fauteuil ergonomique, limite de port de charge).

5. Évolution de l'état de santé

- Amélioration : Si l'état du patient s'améliore, décrire les progrès effectués (diminution de la douleur, augmentation de la mobilité, etc.) ;
- Complications : Si des complications sont apparues (infections, aggravation des symptômes), les décrire en détail et indiquer les nouvelles mesures prises ;
- Autres aspects : Indiquer si des symptômes psychologiques ou émotionnels liés à l'accident sont apparus (anxiété, dépression, stress post-traumatique) et préciser les mesures ou traitements mis en place.

6. Préconisations pour la reprise du travail

- Retour à l'emploi : Indiquer si le patient est apte à reprendre le travail à temps plein, à temps partiel, ou en mi-temps thérapeutique ;
- Conditions de reprise : Préciser les éventuelles restrictions (durée de travail, interdiction de manipuler certains équipements, etc.) ;
- Évaluation du médecin du travail : Résumer les conclusions du médecin du travail, le cas échéant, et les recommandations faites à l'employeur pour une reprise en sécurité ;
- Besoin de suivi à long terme : Préciser s'il est nécessaire de poursuivre le suivi médical après la reprise du travail (surveillance médicale, consultations régulières, etc.).

7. Conclusion

- Résumer brièvement l'état général du patient, les perspectives d'évolution de son état de santé, et les recommandations pour assurer son bien-être et sa sécurité dans l'exercice de ses fonctions.

8. Annexes

- Inclure des documents supplémentaires :
 - Résultats des examens médicaux ;
 - Ordonnances médicales ;
 - Comptes rendus de consultations ou d'hospitalisations ;
 - Photographies des blessures (si pertinent).

Annexe 5 : Rapport de clôture sociale après le suivi de prise en charge médicale des travailleurs victimes d'incident ou d'accident

La rédaction d'un rapport de clôture sociale pour le suivi d'un travailleur accidenté consiste à résumer les actions menées tout au long de l'accompagnement, les progrès réalisés, et l'état de la situation au moment de la clôture.

1. Résumé du Contexte

- Description de l'accident : Décrire brièvement les circonstances de l'accident de travail, la nature des blessures, et les impacts sur la capacité de travail.
- Objectif du suivi social : Préciser les objectifs principaux fixés au début de l'accompagnement (ex : maintien dans l'emploi, aide à la réintégration, soutien psychologique, gestion des démarches administratives, etc.).

2. Démarches Entreprises

- Décrire les actions réalisées depuis le début de la prise en charge :
 - Rencontres et entretiens (fréquence, contenu des discussions, objectifs atteints) ;
 - Orientation vers des partenaires (ex : services de santé, formations, aide juridique, etc.) ;
 - Accompagnement administratif (ex : aide à la rédaction de documents, suivi des indemnisations, etc.) ;
 - Soutien psychologique : Interventions spécifiques menées, amélioration du bien-être, etc.

3. État Actuel du Travailleur

- État de santé : Évolution de la situation médicale, traitements en cours, capacités de travail ;
- Situation professionnelle : Réintégration au poste de travail, changement de poste, adaptation de poste ou projet de reconversion ;
- Aspect psychosocial : État psychologique, implication sociale, adaptation à la reprise (ou incapacité).

4. Évaluation des Objectifs

- Dresser un bilan de l'atteinte des objectifs fixés initialement ;
- Indiquer les réussites et les défis rencontrés au cours du suivi ;
- Relever les points d'amélioration, si applicable.

5. Conclusion et Clôture

- Motiver la décision de clôture du suivi (ex : stabilisation de la situation, reprise d'activité, fin de l'accompagnement préconisée par l'employeur, etc.) ;
- Résumer l'état final du travailleur (professionnel et personnel) ;
- Si besoin, proposer des recommandations pour le futur, notamment pour assurer un suivi post-accompagnement (ex : contact avec d'autres services sociaux, suivi médical continu, etc.).

6. Annexes

- Correspondance ;
- Bilan de santé ;
- Compte-rendu de réunions, etc.).

Annexe 6 : Stratégie de communication pour informer régulièrement les travailleurs et visiteurs des risques, des mesures de prévention et des procédures d'urgence

La communication sur les risques professionnels, les mesures de prévention et les procédures d'urgence est essentielle pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Une stratégie de communication efficace aide à sensibiliser les employés, à prévenir les incidents, et à assurer une réaction rapide et appropriée en cas d'urgence.

1. Identifier les Objectifs et les Parties Prenantes

Avant de développer la stratégie de communication, il est crucial d'identifier les objectifs principaux et les groupes cibles :

- Objectifs de la communication :
 - Sensibiliser sur les risques spécifiques ;
 - Transmettre les consignes de sécurité et les procédures d'urgence ;
 - Renforcer l'engagement des employés envers la prévention.
- Parties prenantes :
 - Travailleurs (opérateurs, techniciens, managers) ;
 - Partenaires externes (prestataires, sous-traitants, visiteurs) ;
 - Services supports (RH, services médicaux, etc.).

2. Élaborer un Plan de Communication Structuré

- Canaux de communication :
 - Réunions d'équipe : Début de chaque semaine ou chaque jour pour informer sur les risques actuels et rappeler les consignes ;
 - Affichage : Panneaux d'information dans les zones de travail, couloirs et salles de repos pour des rappels visuels constants ;
 - Emails et bulletins d'information : Pour transmettre des informations détaillées sur les risques, les mesures de prévention ou les mises à jour de la politique de sécurité ;
 - Intranet / Portail de sécurité : Créer un espace dédié aux informations sur la sécurité, accessible par tous les employés ;
 - Formations régulières : Sessions de sensibilisation et de mise à jour sur les protocoles de sécurité.
- Fréquence de communication :
 - Quotidienne : Points de sécurité rapides au début de chaque poste ;
 - Hebdomadaire : Mise à jour sur les risques spécifiques, incidents récents et mesures de prévention ;
 - Mensuelle : Réunion de sécurité pour discuter des résultats, évaluer les progrès, et planifier les actions.

3. Créer des Supports de Communication Adaptés

Développer des supports variés en fonction du public cible et du contexte :

- Affiches et flyers :

- Utiliser des images, des icônes et des messages simples pour illustrer les risques et les consignes ;
- Créer des affiches spécifiques pour chaque risque (ex : prévention des chutes, consignes d'incendie, risques chimiques).
- Guides et manuels de sécurité :
 - Élaborer des manuels adaptés aux postes de travail décrivant les risques, les procédures d'urgence, et les protocoles de sécurité.
- Vidéo et contenu multimédia :
 - Créer des vidéos courtes sur des scénarios d'urgence et les mesures de prévention.
 - Utiliser des tutoriels vidéo pour expliquer l'utilisation correcte des EPI (Équipements de Protection Individuelle).
- Infographies :
 - Concevoir des infographies sur les bonnes pratiques, les processus à suivre et les gestes de premiers secours.
- Checklists et tableaux de bord :
 - Développer des checklists pour les contrôles de sécurité réguliers (ex : inspection des équipements, vérification des zones à risques).
 - Afficher les indicateurs de performance en matière de sécurité (ex : nombre de jours sans accident).

4. Impliquer les Travailleurs dans la Communication

- Groupes de travail et comités :
 - Créer des comités de sécurité avec des représentants de chaque service pour discuter des risques et des actions à entreprendre.
- Boîte à idées sécurité :
 - Mettre en place une boîte à suggestions pour recueillir les observations des employés sur les risques potentiels ou les améliorations à apporter.
- Ambassadeurs sécurité :
 - Nommer des « ambassadeurs sécurité » au sein de chaque département pour relayer les informations et servir de point de contact en cas de besoin.

5. Renforcer la Formation et la Sensibilisation Continue

Les formations sont essentielles pour maintenir un haut niveau de compréhension des risques et des mesures de prévention :

- Sessions de formation :
 - Formation à l'accueil des nouveaux employés sur les risques du poste et les consignes de sécurité.
 - Formation spécifique pour les opérateurs d'équipements dangereux.
- Exercices de simulation :
 - Organiser des exercices d'évacuation ou de gestion des situations d'urgence pour s'assurer que les travailleurs savent comment réagir.
 - Scénarios simulés pour gérer des risques chimiques, incendies, ou accidents graves.
- E-learning :
 - Développer des modules en ligne pour former les employés aux nouvelles procédures et actualiser régulièrement les connaissances.

6. Mettre en Place des Outils de Retour d'Information

Un retour d'information permet d'ajuster la communication et d'évaluer son efficacité :

- Enquêtes de satisfaction :
 - Mesurer la compréhension et l'efficacité des messages transmis.
 - Identifier les besoins d'amélioration ou les manques de clarté.
- Réunions de feedback :
 - Impliquer les travailleurs dans les discussions sur les mesures de prévention pour valider leur applicabilité.
- Tableaux de bord de performance :
 - Suivre les indicateurs de sécurité (taux d'accidents, fréquence des incidents, participation aux formations) pour ajuster la stratégie de communication.

7. Adapter la Communication aux Situations d'Urgence

Mettre en place un plan de communication d'urgence pour assurer une transmission rapide et claire des informations :

- Système d'alerte d'urgence :
 - Installer des systèmes de sonorisation, des alertes par SMS ou emails pour informer rapidement tous les employés en cas de situation critique.
- Plan de communication de crise :
 - Définir les rôles et responsabilités des membres de l'équipe en charge de la communication.
 - Mettre à jour régulièrement la liste des contacts d'urgence (secours, pompiers, représentants de sécurité).

8. Évaluer et Réajuster la Stratégie de Communication

- Audit de communication :
 - Réaliser des audits internes pour s'assurer que les messages de sécurité sont bien compris et respectés.
- Révision périodique :
 - Revoir la stratégie tous les 3 mois pour intégrer les changements dans la réglementation ou l'évolution des risques.

Annexe 7 : Plan d'Intervention d'Urgence (PIU)

1-OBJET

Ce Plan d'Intervention d'Urgence (PIU) et Protocoles d'Evacuation décrit les mesures à prendre pour gérer efficacement les situations d'urgences et évacuations pouvant survenir lors de la mise en œuvre du Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du Gabon (PADIG). L'objectif est d'assurer une réponse coordonnée et efficace aux urgences pour garantir la santé et sécurité des travailleurs, des populations touchées et pour minimiser, atténuer et compenser les impacts qui pourraient se produire. Il s'agit aussi de faciliter le retour rapide à des conditions de travail sûres et de réduire les dommages matériels et environnementaux.

2-DOMAINES D'APPLICATION

Ce plan s'applique à l'ensemble des sites/chantier du PADIG.

3-REFERENCE

Loi n°002/2021 du 19 novembre 2021 portant code du travail en République Gabonaise ;
Décret 01494/PR/MTMTEPS du 29 Décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.

Banque mondiale (2016). « Cadre environnemental et social de la Banque mondiale. », Washington, D.C.,
Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO ;

4-RESPONSABILITE :

- Spécialiste en gestion des risques environnementaux ;
- Spécialiste en gestion des risques sociaux ;
- Maître d'œuvre social (MOS) ;
- HSE Mission de contrôle ;
- HSE Entreprises adjudicataires ;
- Chef de chantier des entreprises adjudicataires

5-TERMINOLOGIE

Accident du travail : Accident survenu du fait du travail ou pendant le travail et ayant entraîné : a) des lésions professionnelles mortelles ; b) des lésions professionnelles non mortelles.

Evacuation : L'évacuation consiste à faire cheminer en sécurité l'ensemble des personnes présentes vers l'extérieur des bâtiments, d'une zone en cas d'urgence (un incendie, explosions, déversements, inondation, une fuite de gaz, etc.) où elles se regroupent au niveau d'un point de rassemblement pour recensement.

PADIG : Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du Gabon ;

Situation d'urgence : Est un incident imprévu, résultant à la fois de catastrophes d'origine naturelle ou humain, et prenant généralement la forme d'incendies, d'explosions, de fuites ou de déversements, qui peuvent survenir pour diverses raisons, y compris le non-respect des procédures opérationnelles conçues pour prévenir leur apparition, des phénomènes météorologiques extrêmes ou l'absence de systèmes d'alerte rapide.

Incident : événement, lié au travail ou survenu au cours du travail, n'ayant pas entraîné de lésions corporelles ou ayant entraîné des lésions corporelles qui ont nécessité uniquement l'administration de premiers soins.

6-MESURES DE CONTROLE TECHNIQUES

Les entreprises adjudicataires des marchés du PADIG sont tenues d'agir de manière préventive et réactive en mettant en place des mesures de contrôles techniques sur l'ensemble des chantiers pour minimiser les risques d'incidents graves.

Tableau 6: Mesures de contrôle technique

Point de contrôle	Actions		Moyens de contrôle	Périodicité
Inspection régulière du site et des équipements	Contrôles périodiques des machines et outils	Effectuer la Maintenance préventive et vérifications régulières des machines, grues, échafaudages, véhicules, et autres équipements de chantier pour s'assurer de leur bon état de fonctionnement.	Fiche technique des machines ; Checklist Véhicule.	Quotidiennement
	Vérification des systèmes de sécurité	Contrôler barrières, garde-corps, câbles de protection, extincteurs, et systèmes d'alarme	Fiche technique ; Fiche de non-conformité ; Fiche d'inspection des extincteurs	Quotidiennement
	Surveillance des infrastructures temporaires	Vérifier les conteneurs, tentes ou zones de stockage, pour s'assurer qu'elles sont conformes aux normes de sécurité.	Fiche de non-conformité ; Fiche d'inspection des extincteurs	Trimestriellement

Point de contrôle	Actions		Moyens de contrôle	Périodicité
Contrôles des EPI (Équipements de Protection Individuelle)	Inspection des EPI	S'assurer que les casques, les gants, les lunettes, les chaussures de sécurité, les harnais, etc., sont en bon état et sont utilisés correctement par les travailleurs.	Fiche techniques EPI ; Fiche de contrôle des EPI ; Fiche de Non-Conformité.	Quotidiennement avant le démarrage des travaux
	Vérification de la disponibilité	Chaque chantier doit disposer des EPI nécessaires en nombre suffisant.	Fiche de distribution des EPI	Trimestriellement
Surveillance des risques environnementaux	Suivi des conditions météorologiques	Surveiller les tempêtes, les vents violents, les fortes pluies pour prévenir les risques d'effondrement, de glissements de terrain ou d'accidents liés aux intempéries.	Bulletin métrologique ; PGES ; Plan d'évacuation ;	Selon la météo
	Mesures de prévention des incendies	Contrôler des zones à risque d'incendie (zones de stockage de carburant, équipements électriques) et vérification des dispositifs d'alerte et d'extinction.	Fiche de contrôle des équipement anti-feu ; Plan d'évacuation	Trimestriellement
	Contrôle de la qualité de l'air	Surveiller la présence de gaz nocifs, poussières ou autres substances volatiles dangereuses, surtout dans les espaces confinés.	EPI ;	Quotidien
Systèmes de détection d'alarme	Systèmes d'alerte incendie	Vérifier régulièrement les alarmes incendie et les systèmes de détection de fumée ou de gaz.	Plan d'évacuation	

Point de contrôle	Actions		Moyens de contrôle	Périodicité
Surveillance des mesures de confinement des polluants	Gestion des déchets	Contrôler la collecte et l'élimination des déchets dangereux conformément aux réglementations environnementales.	Bordeau de gestion des déchets	En fonction des volumes stockés et des capacités des unités de traitement de ces déchets
	Contrôle des eaux de ruissellement	S'assurer que les eaux de ruissellement ne sont pas contaminées par des produits toxiques provenant du chantier.	Prélèvement et études qualité des eaux.	Trimestriellement ou à la suite d'un déversement accidentel
Contrôle des accès au chantier	Contrôle d'accès	Assurer que seules les personnes autorisées et formées peuvent entrer sur le chantier	Badge ; Caméra de surveillance ; Liste de présence journalière	Quotidiennement
	Sécurisation des zones dangereuses	Marquer clairement et sécuriser les zones à haut risque (explosifs, fouilles profondes, équipements lourds) pour limiter l'accès. Séparation des voies de circulation pour les piétons et les engins lourds (camions, grues, pelles mécaniques) pour éviter les collisions. Assurer une bonne visibilité par un éclairage adéquat des zones dangereuses, surtout en cas de travail de nuit ou dans des espaces confinés.	Panneaux de Signalisation ; Plan d'évacuation ; PGES ; EPI spécifiques Badges ou des systèmes d'identification ; Postes de contrôle ; Alarme et dispositifs de recul pour les engins lourds ; Fiche inspection chantier	
	Vérification des issues de secours	S'assurer que les sorties d'urgence du chantier sont		

Point de contrôle	Actions		Moyens de contrôle	Périodicité
Contrôle des plans d'évacuation		toujours accessibles, bien signalées et dégagées de tout obstacle.	Plan d'évacuation ; Pictogrammes ; Panneaux de signalisation ; Plan de prévention des risques ; Fiche inspection de chantier	
	Test des itinéraires d'évacuation	Organiser des inspections régulières des chemins d'évacuation pour s'assurer qu'ils sont sécurisés, notamment sur les chantiers où des modifications fréquentes peuvent bloquer les sorties prévues.		Trimestriellement
	Simulations d'évacuation	Effectuer des exercices d'évacuation pour vérifier l'efficacité des plans et la réactivité des travailleurs		Trimestriellement
Contrôles des zones de travail en hauteur	Inspection des échafaudages	Contrôler la stabilité et la sécurité des échafaudages et autres structures temporaires utilisées pour travailler en hauteur.	Fiche d'inspection des échafaudages ; Fiche technique des échafaudages ; Fiche d'évaluation des risques pour le travail en hauteur ;	Quotidiennement
	Contrôle des lignes de vie et harnais	Vérifier les systèmes de protection contre les chutes, tels que les lignes de vie, ancrages et harnais, afin de garantir leur conformité et leur bon état.	Fiche de contrôle des EPI ; Fiches techniques des EPI ; Fiche de distribution des EPI	Trimestriellement

7.DISPOSITIFS D'INDENTIFICATION DES EQUIPEMENTS D'URGENCE ET ACCESSIBILITE

Dispositif		Actions	Localisation
Inventaire et localisation des équipements d'urgence			
Signalisation des équipements d'urgence	Panneaux de signalisation	Placer des panneaux bien visibles et normalisés pour indiquer la présence des équipements d'urgence	Extincteurs, trousse de secours, défibrillateurs, douches de sécurité, etc.
	Code couleur	Assigner des couleurs spécifiques pour les différents types d'équipements	Rouge pour les extincteurs, vert pour les trousse de secours, jaune pour les issues de secours, etc.
Plan d'évacuation et des équipements d'urgence	Plans affichés	Placer des plans de localisation des équipements d'urgence à des endroits stratégiques sur le chantier Ces plans doivent indiquer clairement les emplacements des équipements essentiels (extincteurs, Trousse de secours, défibrillateurs.) et les itinéraires d'évacuation.	Lieu de pause, entrées principales, sorties de secours, bureaux du chantier.
	Mise à jour	Réviser et mettre à jour ces plans régulièrement pour refléter tout changement dans l'aménagement du chantier ou l'emplacement des équipements.	
Types d'équipements d'urgence à identifier			
Équipements de lutte contre l'incendie	Extincteurs	Le chantier doit disposer des extincteurs adaptés aux types de feux susceptibles de se produire : Extincteurs à poudre ; Extincteurs à mousse ; Extincteur à CO2 ; Extincteurs à eau.	Les extincteurs doivent être placés à des endroits facilement accessibles, comme les points d'entrée du chantier, les zones de travail à risque, les zones de stockage des matériaux inflammables.
	Trousse de premiers secours	S'assurer que des kits de premiers secours conformes sont suffisamment disponibles sur l'étendue du chantier	Les trousse de premiers secours doivent être localisés dans chaque zone de travail et à proximité des points d'entrée. Ces kits doivent être facilement identifiables et accessibles avec un pictogramme

Dispositif		Actions	Localisation
Équipements médicaux d'urgence	Défibrillateurs automatiques externes (DAE)	S'assurer si possible que le chantier possède au moins un DAE pour des éventuelles urgences de réanimation. Les personnes habilitées pour son utilisation doivent préalablement être formé.	Le DAE doit être placé à des endroits stratégiques, notamment dans les zones où travaillent beaucoup de personnes ou près des points d'accès principaux. Il doit être bien signalé à l'aide d'un pictogramme.
	Douche et lave-yeux de sécurité	En cas de manipulation de produits chimiques, des douches de sécurité et des lave-yeux doivent être installés. Veillez à la disponibilité d'eau.	Les douches de sécurité et des laves mains doivent être identifiés dans ces zones spécifiques à l'aide d'un pictogramme.
Équipements pour évacuation et confinement	Sorties de secours	Les issues de secours doivent être clairement identifiées par des panneaux lumineux visibles, même en cas de coupure de courant.	Les issues de secours doivent être libre, dégagé et situées dans des zones spécifiques du chantier
Accès sécurisé aux équipements d'urgence			
Gestion des accès physiques	Accès dégagé	S'assurer que les équipements d'urgence sont accessibles à tout moment.	Les chemins d'accès aux équipements (extincteurs, trousse de secours, DAE, etc.) doivent être dégagés et ne doivent pas être obstrués par des matériaux ou des équipements de chantier
	Verrous et boîtes de protection :	Certains équipements sensibles, comme les DAE ou les extincteurs, peuvent être placés dans des boîtes de protection avec un accès rapide, de verrouillable en urgence.	S'assurer du fonctionnement du système de de verrouillable en cas d'urgence
Systèmes d'accès surveillés	Système de badge	L'accès aux zones contenant des équipements d'urgence sensibles peut être contrôlé par des badges, permettant uniquement au personnel habilité et autorisé d'y accéder (par exemple, les secouristes désignés).	
	Caméras de surveillance	Installer si possible des caméras de surveillance dans les zones où se trouvent des équipements critiques pour s'assurer qu'ils ne sont pas mal utilisés ou bloqués.	

Annexe 8 : Procédure de notification des personnes désignées pour les interventions et moyens de communication

1. IDENTIFICATION DES PERSONNES DESIGNÉES POUR LES INTERVENTIONS D'URGENCE

❖ Désignation des responsables d'urgence

Coordonnateur de la sécurité : Le chef de chantier, le Responsable HSE ou une personne qualifiée désignée est responsable de la gestion globale des situations d'urgence. Il coordonne les actions des équipes et les communications avec les services d'urgence.

Responsables de zone : Dans les grands chantiers, chaque zone à risque doit avoir un responsable de sécurité qui connaît bien les dangers spécifiques de son secteur et sait comment réagir en cas d'incident.

Secouristes désignés : Des employés formés aux premiers secours doivent être identifiés et répartis sur le chantier pour réagir immédiatement en cas de blessure ou de malaise.

Personnes clés pour l'évacuation : Il peut s'agir de responsables d'équipe ou de superviseurs qui veillent à ce que l'évacuation des travailleurs se fasse de manière organisée et sécurisée.

Affichage des noms et contacts

Liste des contacts d'urgence : Afficher à des endroits stratégiques (bureaux du chantier, zones de pause, sorties de secours) une liste des noms et numéros de téléphone des personnes désignées pour intervenir en cas d'urgence.

Le tableau ci-dessous est un modèle.



Diffusion à tous les employés : distribuer la liste des contacts d'urgence à tous les travailleurs dès leur arrivée sur le chantier et lors des réunions de sécurité régulières.

8.2. MOYENS DE NOTIFICATION DES PERSONNES DESIGNÉES

❖ Systèmes de communication disponibles

Téléphones mobiles : Tous les responsables désignés doivent avoir un téléphone portable opérationnel et chargé en permanence. Les numéros doivent être partagés avec toute l'équipe.

Radios bidirectionnelles : Utiliser des radios portables pour une communication instantanée, surtout dans les grandes zones de chantier où l'accès au réseau mobile peut être limité.

Systèmes d'alarme sonore et visuelle : Installer des alarmes audibles et lumineuses pour signaler immédiatement un danger grave (incendie, effondrement, fuite chimique) et permettre aux responsables d'intervenir rapidement.

Messagerie instantanée (WhatsApp, Telegram) : Créer un groupe de messagerie instantanée entre les personnes désignées pour assurer une coordination rapide et informer toute l'équipe d'une urgence en quelques secondes.

❖ Notification hiérarchique

Notification immédiate : Dès qu'un incident se produit, l'employé témoin ou la personne en charge de la zone doit immédiatement alerter le chef de chantier et les secouristes désignés via téléphone ou radio.

Cascade d'informations : Le chef de chantier informe ensuite, par ordre de priorité, les services d'urgence externes (pompiers, ambulances), les responsables de zones, et, si nécessaire, l'administration de l'entreprise (maître d'ouvrage, représentants syndicaux).

Exercice de notification : Organiser des exercices pour tester la rapidité et l'efficacité de la transmission des informations, afin de s'assurer que toutes les parties concernées sont notifiées dans les plus brefs délais.

8.3. ÉTABLISSEMENT DES ETAPES DE NOTIFICATION

Étape 1 : Identification et évaluation de l'incident

A-Signalement de
l'incident

La première personne à constater un accident, une blessure ou un danger grave doit immédiatement déclencher l'alerte via téléphone ou radio.

B-Évaluation rapide de
l'urgence

Le chef de chantier, le Responsable HSE ou le responsable de zone doit rapidement évaluer la gravité de la situation (blessures graves, risques de propagation d'un feu, etc.) afin de définir les actions prioritaires (évacuation, appel aux secours).

Étape 2 : Notification des intervenants internes

A-Notification des secouristes

Informers les secouristes présents sur le chantier pour une première intervention immédiate (soins de premiers secours, assistance aux blessés).

B- Mobilisation des responsables de zones

Les responsables de zones doivent être informés rapidement pour superviser l'évacuation ou mettre en place les premières mesures de confinement si nécessaire.

D- Mise en sécurité immédiate

Si l'incident est grave (risque d'effondrement, d'incendie), déclencher l'évacuation immédiate de la zone concernée en activant les alarmes et en utilisant les plans d'évacuation prévus.

Étape 3 : Notification des services externes

Appel aux services d'urgence : Contacter les services d'urgence externes (pompiers, ambulances, police) en leur fournissant des détails sur la nature de l'incident, la localisation exacte sur le chantier, et les risques éventuels pour faciliter leur intervention.

Coordination avec les autorités : Dès que les services d'urgence sont en route, un point de rencontre et un chemin d'accès sécurisé doivent être prévus pour les guider rapidement sur le site.

Étape 4 : Information des autres parties prenantes

Notification de l'administration : Si nécessaire, informer l'administration du chantier (maître d'ouvrage, la mission de contrôle, la CNTIPPEE, la direction de l'entreprise) et les organismes de réglementation (inspection du travail, etc.) sur l'évolution de la situation.

Notification des travailleurs : Après stabilisation de la situation, informer les autres travailleurs de l'incident, des actions en cours et des mesures à suivre (retour au travail ou arrêt temporaire des travaux).

8.4. SYSTEMES DE SUIVI ET DE DOCUMENTATION DES NOTIFICATIONS

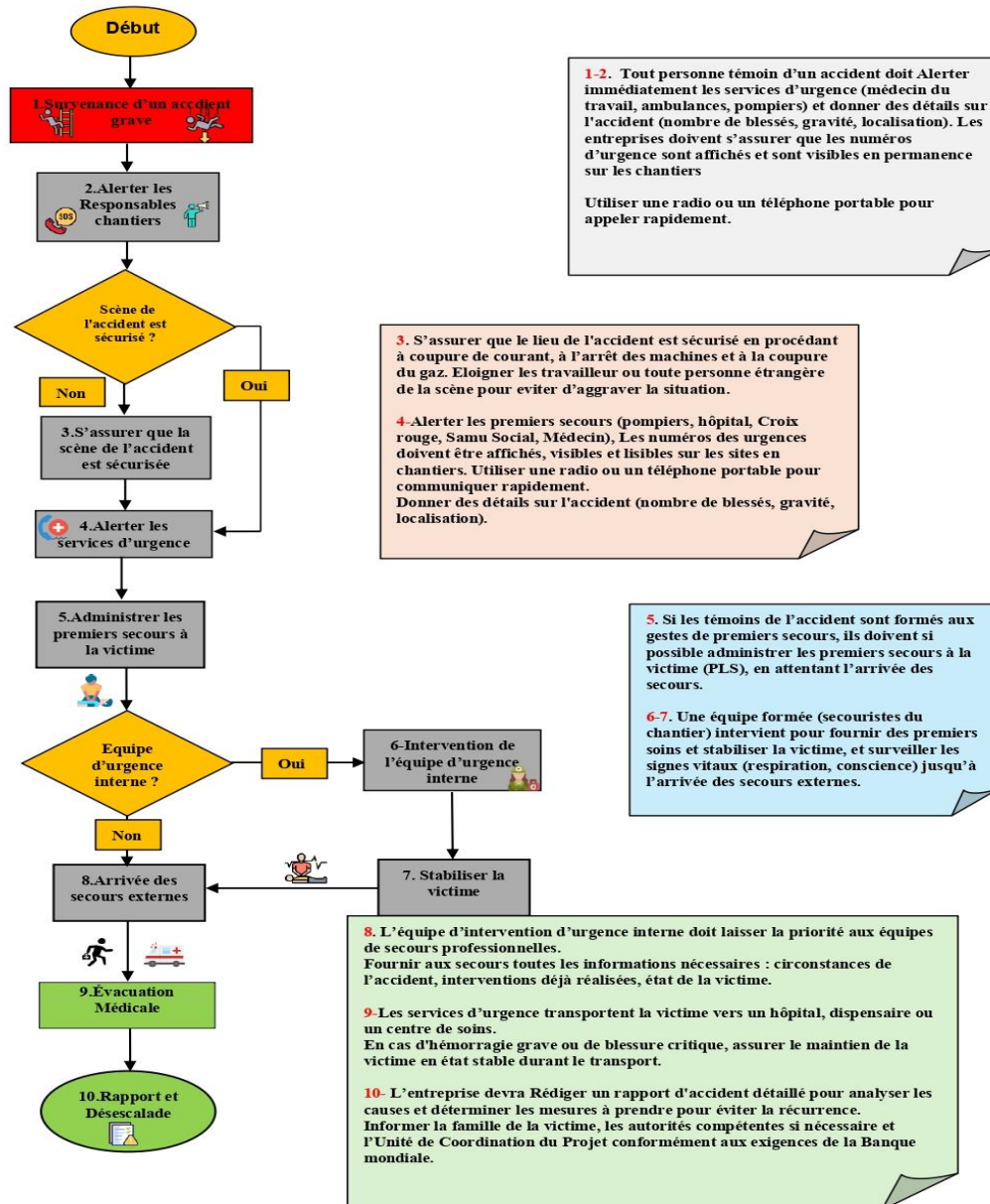
Journal des interventions d'urgence

Tenue d'un registre : Chaque incident doit être consigné dans un registre spécifique où seront notés le type d'incident, les personnes contactées, les actions entreprises, et les délais de réaction.

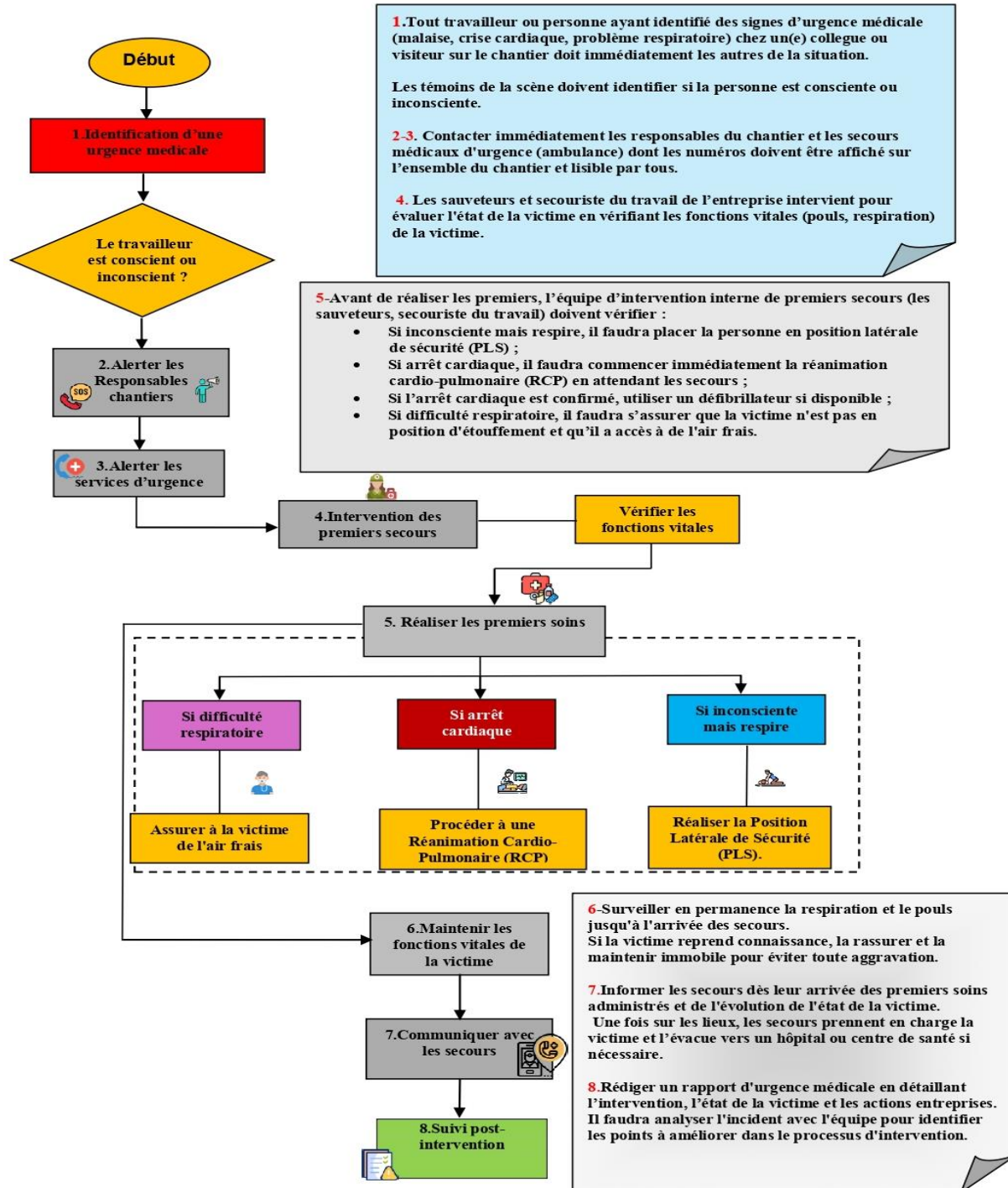
Rapport d'incident : Un rapport plus détaillé doit être rédigé après chaque intervention pour documenter les étapes suivies, les moyens mobilisés, et identifier les leçons apprises pour améliorer la procédure

9.2. PROCEDURE GESTION DES ACCIDENTS GRAVES

2. ACCIDENTS GRAVES



9.3. URGENCE MEDICALE



1-BUT DE LA PROCEDURE

Cette procédure vise à gérer l'obtention, la distribution, utilisation et l'entretien des Equipements de Protection Individuelles des travailleurs, prestataires et sous-traitant. Elle vise à préciser les responsabilités et les comportements attendus de chacun en matière d'équipements de protection individuelle. De plus à s'assurer que tous les travailleurs du PADIG connaissent et mettent en application les obligations associées à l'utilisation des Équipements de Protection Individuelles.

2-DOMAIN D'APPLICATION

Cette procédure s'applique à l'ensemble des sites et chantier du PADIG, elle s'applique aux Responsables, aux visiteurs des chantiers à tous les employés et sous-traitants des entreprises adjudicataires.

3-REFERENCE

- Loi n°002/2021 du 19 novembre 2021 portant code du travail en République Gabonaise ;
- Décret 01494/PR/MTMTEPS du 29 Décembre 2011 déterminant les règles générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.
- Banque mondiale (2016). « Cadre environnemental et social de la Banque mondiale. », Washington, D.C., Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO ;

4. TERMINOLOGIE ET ABREVIATIONS

Equipement de Protection Individuelle (EPI) : Une EPI est moyen ou un dispositif que porte le travailleur afin de se protéger contre certains risques susceptibles de menacer sa santé ainsi que sa sécurité. Par exemple, les gants, les casques et chaussures de sécurité, les lunettes, les protections respiratoires, les visières, etc.

PADIG : Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du Gabon.

SST : Santé Sécurité au Travail

5.CONTENU

A. RESPONSABILITE :

Le Responsable HSE doit analyser les besoins en matière d'EPI, ainsi que déterminer les caractéristiques de ceux-ci. Il organise, pour le personnel concerné, des séances de formation/information en milieu de travail afin d'assurer l'utilisation, la vérification, l'entretien et le stockage requis des EPI. Il est aussi responsable d'assurer le suivi des dates de conformité des Equipements, d'en prévoir le remplacement aux dates requises et d'appliquer les mesures correctives et disciplinaires lorsque nécessaires.

En tant que supérieur immédiat, il est responsable de distribuer et de remplacer les EPI, ainsi que de s'assurer qu'ils sont portés efficacement. Il travaille de concert avec le gestionnaire des achats afin de s'assurer que les EPI sont disponibles en tout temps.

Le Service Achat, en collaboration avec le Responsable HSE et les responsables des différents secteurs d'activités, est responsable de définir les modalités concernant l'achat des EPI, telle que la sélection d'un

fournisseur lorsqu'il a été décidé que cet EPI doit être acheté par le travailleur chez un fournisseur désigné et lorsqu'il est nécessaire d'aller en appel d'offres.

De plus, ils voient à l'achat des moyens et équipements de protection individuels et s'assurent de la sélection des meilleurs distributeurs selon les caractéristiques spécifiées par le gestionnaire et la SST pour chacun des équipements de protection

Les travailleurs sont responsables des EPI qui leur sont attribués sous peine d'avis ou de sanction. Les EPI sont attribués pour l'utilisation exclusive au travail. Les circonstances du port des EPI sont énumérées dans « *le tableau de la liste des équipements de protection individuels par fonction* ». De plus, il est interdit de modifier tout élément d'un équipement de protection.

Dans la mesure du possible, les travailleurs doivent entretenir et entreposer leur EPI conformément aux normes du fabricant. Ils doivent souligner à leur Responsable tout problème associé à l'utilisation d'un EPI et présenter toute demande d'entretien ou de renouvellement. Les travailleurs doivent refuser d'utiliser un EPI défectueux susceptible de compromettre leur santé/sécurité ou leur intégrité physique. Enfin, les travailleurs doivent ranger les moyens et équipements de protection individuels dans l'espace qui leur est alloué à cet effet (vestiaire, casier, etc.)

Les sous-traitants : toute personne devant effectuer des travaux à contrat, y compris les travailleurs autonomes, fournisseurs, firmes d'ingénieurs conseil ou employés d'une agence de location, etc. sur les sites du PADIG doivent respecter les règles existantes en matière de santé et sécurité du travail incluant les règles liées au port des Équipements de protection individuelle. La personne mandatée pour s'assurer du respect des règles SST pourra à tout moment faire cesser les travaux, s'il y a dérogation à la politique, directive et procédures pour les **EPI**.

Les visiteurs : toute personne amenée à visiter les sites du PADIG doit être accompagné par un Agent de l'entreprise adjudicataire. Les règles de SST à respecter seront transmises aux visiteurs et devront être respectées pendant toute la visite. Le port des équipements de protection individuels tels que casques, gilets, lunettes et chaussures de sécurité, etc. Est obligatoire pour les visiteurs qui doivent circuler aux endroits où ils sont requis.

L'accompagnateur devra interrompre la visite si les mesures de sécurité nécessaires ne peuvent être respectées.

B-DIRECTIVES

Prévention à la source : les travailleurs et l'employeur doivent participer à l'identification des risques et des dangers dans les chantiers. Lorsque possible, ils doivent éliminer à la source le danger. Puisque les EPI n'éliminent pas les risques, ils doivent donc être un choix de dernier recours.

La directive présente les différents EPI obligatoires et recommandés en fonction de la zone de travail et du poste occupé par l'employé ainsi que les modalités d'acquisition et de remplacement de ces équipements

C-PROCEDURE D'ENTRETIEN DES EPI

Les superviseurs doivent s'assurer de l'application et du respect des mesures d'entretien et d'entreposage des EPI selon les normes en vigueur (réglementation, directives du fabricant, etc.) Tous les travailleurs doivent respecter les procédures d'entretien et d'entreposage établies.

D-PROCEDURE CONCERNANT LE NON-RESPECT DE LA POLITIQUE, DIRECTIVE ET PROCEDURES POUR LES ÉPI

Toute personne qui contrevient à la Politique, directive et procédures pour les EPI doit s'attendre à une intervention pour corriger la situation non conforme.

En l'absence d'un retour à la conformité, le travailleur ou la personne fautive s'expose à des sanctions, tel que prévu dans les documents cités au chapitre 3 de la présente procédure.

❖ Travailleurs

- Réprimande ;
- Avertissement verbal ;
- Avertissement écrit ;
- Mis à pied sans solde ;
- Licenciement.

❖ Visiteur

- Interruption de la visite

❖ Fournisseurs -sous-traitants et autres intervenants externes

- Suspension ou arrêt des travaux ;
- Expulsion.

E-TABLEAU SOMMAIRE EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS

Activités	EPI Obligatoires	EPI Complémentaire
Exécution des travaux	- Casques de sécurité - Chaussure de sécurité avec embouts renforcés - Gants - Lunette de sécurité - Tenues de sécurité - Gilets haute visibilité - Genouillères ; - Masque respiratoire ou masque filtrant	- Protecteurs auditifs (bouchons d'oreilles ou casques antibruit) - Harnais de sécurité (si nécessaire) ; - Imperméables - Gants de protection imperméables Bottes de sécurité imperméables avec semelles antidérapantes ; - Masque respiratoire ou masque filtrant.
Travaux de maintenance sur camion ou autre véhicules léger	- Casques - Chaussure de sécurité - Gants - Lunette de sécurité - Tenues de sécurité	Casque de protection auditive
Entretins des Bureaux	Gans en caoutchouc (Produits chimiques)	Cache- nez

F- EXEMPLE DE PERIODICITE DE REMPLACEMENT DES EPI DE BASE

Désignation	Périodicité de remplacement
Tenues de travail	Une fois par trimestre ou en fonction des situations de travail
Chaussures de sécurité	Une fois chaque 6 mois ou en fonction des situations de travail
Casques de sécurité	Une fois chaque 6 mois ou en fonction des situations de travail
Gants de protection	Si endommagé
Cache nez	Une seule utilisation
Lunettes de sécurité	Si endommagé
Bouchons d'oreille	Une seule utilisation